

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

UNIDAD DE POSTGRADO

**El liderazgo de las mujeres trabajadoras en el
movimiento sindical: caso CGTP, período 1995 – 2011**

TESIS

**Para optar el grado de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas
Públicas**

AUTOR

Gissela Elizabeth Pisconti Rojas

ASESORA

Alida Isidora Díaz Encinas

Lima – Perú

2015



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DÉCANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE POST GRADO

**ACTA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GÉNERO, SEXUALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

En Lima, a los veinte días del mes de agosto del año dos mil quince, reunidos en la Sala de Grados de la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a horas 6:00 p.m., bajo la Presidencia de la Dra. LUISA ESTHER DÍAZ ARRIOLA y con la concurrencia de los demás Miembros del Jurado Examinador, se inició la ceremonia invitando a la graduanda **GISSELA ELIZABETH PISCONTI ROJAS**, para que hiciera la exposición de la Tesis para optar el Grado Académico de Género, Sexualidad y Políticas Públicas. Siendo el trabajo titulado:

**“EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL
MOVIMIENTO SINDICAL: CASO CGTP, PERIODO 1995-2011”**

A continuación fue sometido a las objeciones por parte del Jurado. Terminada esta prueba y verificada la votación; se consignó la calificación correspondiente a:

B MUY BUENO 18

Por tanto el Jurado, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, acordó recomendar a la Facultad de Ciencias Sociales para que proponga que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos otorgue el Grado Académico de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas Públicas, a la Bachiller **GISSELA ELIZABETH PISCONTI ROJAS**. Siendo las 7:00 p.m. y para constancia dispuso se extendiera la presente Acta y firmaron:

Dra. Luisa Esther Díaz Arriola.
PRESIDENTE

Mg. Miguel Ángel Comeca Chuquipul.
MIEMBRO

Mg. Esther Judit Vidal Córdova.
MIEMBRO

Mg. Jorge García Escobar.
MIEMBRO

Dra. Alida Isidora Díaz Encinas.
ASESOR



Manuel Hernán Amat Olazával
Dr. MANUEL HERNÁN AMAT OLAZÁVAL
DIRECTOR (e)

Dedicada:

A mamá y papá por su apoyo siempre, a mi familia por su paciencia y a las mujeres trabajadoras y dirigentes sindicales, por permitirme ser parte de su historia y porque sin ellas este trabajo no sería posible.

INDICE GENERAL

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Situación problemática	3
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos	6
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	7
2.1 Aspectos epistemológicos	7
2.2 Antecedentes de investigación	9
2.3 Base conceptual	10
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1 Metodología	20
3.2 Hipótesis	23
CAPÍTULO IV: LOS ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL	24
4.1 Movimiento obrero y el sindicato en el Perú	24
4.1.1 El movimiento obrero – sindical	24
4.1.2 El Movimiento sindical: La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	31
4.1.3 Momentos de la presencia de las mujeres sindicalistas y no sindicalistas	37
4.2 Mujer, trabajo y participación sindical	47
4.2.1 El movimiento de mujeres	47
4.2.2 La democratización de los movimientos sociales	56
4.2.2.1 Mujeres participan en las organizaciones sindicales	56
4.2.3 El Sindicato y las mujeres	59
4.2.3.1 Elementos que influyen en la participación de las mujeres en el sindicato	63
4.2.3.2 Poder y la construcción de los liderazgos en el sindicato	68
CAPÍTULO V: LOS PERÍODOS ANALIZADOS	76
5.1 Período sindical: Juan José Gorriti Valle 1995 – 2006	76
5.2 Período sindical: Mario Huamán Rivera 2006– 2011	88

CAPÍTULO VI: LAS MUJERES Y SU LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN	98
6.1 Acceso y ejercicio del poder de las mujeres trabajadoras	98
6.2 Participación de las mujeres en los espacios orgánicos	103
6.3 Participación de las mujeres trabajadoras en otros espacios sindicales	111
6.4 El liderazgo femenino y sus tensiones con las lógicas masculinas de poder	118
CAPÍTULO VII: LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y LAS ACCIONES AFIRMATIVAS	129
7.1 Mujer en el ámbito laboral	129
7.1.1 De la estabilidad a la flexibilidad laboral	129
7.1.2 Brechas laborales	131
7.2 Las acciones afirmativas	141
7.3 Lo avanzado en una lógica de institucionalización de género versus cuarto cerrado	158
CAPÍTULO VIII: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	161
8.1 Análisis desde una perspectiva social	161
8.1.1 Línea de tiempo: Período de Juan José Gorriti al período de Mario Huamán Rivera, en relación a la participación y el liderazgo de las mujeres	161
8.1.2 Factores que influyeron en la participación, liderazgo y la propuesta de las mujeres en la organización sindical: CGTP	163
8.1.3 La negociación de acciones afirmativas de género y la resistencia de los dirigentes varones	167
8.2 Discusión de las hipótesis	168
CONCLUSIONES	173
RECOMENDACIONES	177
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES	182
ANEXOS	190

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1:	Consejo Directivo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). 1968
Cuadro 2:	Períodos Consejo Nacional de la CGTP. 1971 – 1995
Cuadro 3:	Porcentaje de mujeres trabajadoras en los comités o consejos ejecutivos de las centrales sindicales del Perú. 2009
Cuadro 4:	Porcentaje de mujeres trabajadoras en los comités o consejos ejecutivos de las centrales sindicales del Perú. 2011
Cuadro 5:	Tasa de afiliación sindical por sectores. 2011
Cuadro 6:	Periodos Consejo Nacional de la CGTP. 1995 – 2001
Cuadro 7:	Periodos Consejo Nacional de la CGTP. 2001 – 2006
Cuadro 8:	Visión CGTP. 2006
Cuadro 9:	Misión CGTP. 2006
Cuadro 10:	Principios CGTP. 2006
Cuadro 11:	Periodos CGTP. 2006 - 2010
Cuadro 12:	Modelos para incorporar la perspectiva de género. 2011
Cuadro 13:	Consejo Directivo Nacional de la CGTP. 2006 – 2010
Cuadro 14:	Presidencias CGTP. 1971 – 2006
Cuadro 15:	Mujeres en el Consejo de Vigilancia de la CGTP. 2006
Cuadro 16:	Proyecto: Formación, renovación y fortalecimiento sindical en el Perú para la defensa de los Derechos Laborales. 2005
Cuadro 17:	Proyecto: Programa Trabajo Digno – FOS Bélgica. Género e Igualdad de Oportunidades en FENTAP, FTMMSSP, AGROINDUSTRIA Y SINTTRAHOL. 2008
Cuadro 18:	Proyecto: Incorporación de las políticas de Transversalización del Enfoque de Género en la CGTP - Comisiones Obreras - CCOO de Andalucía. 2011
Cuadro 19:	Taller para desarrollar y analizar las propuestas específicas de género. 2011

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1:** Estructura orgánica nacional de la CGTP. Años 70 y 80
Gráfico 2: Esquema período Juan José Gorriti Valle. 1995 – 2006
Gráfico 3: Esquema período Mario Huamán Rivera. 2006 - 2011
Gráfico 4: Estructura orgánica de la CGTP. 2011
Gráfico 5: Estructura orgánica nacional de la CGTP. 2011
Gráfico 6: Tasa de desempleo de hombres y mujeres. 2005 - 2010
Gráfico 7: Población en edad de trabajador por sexo. 2005 – 2010
Gráfico 8: PEA ocupada por ramas de actividad. 2005 - 2010
Gráfico 9: Esquema ideal de la CGTP – Departamento de la Mujer

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1:** Plataforma de Género. 2006
Anexo 2: Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras. 2010
Anexo 3: Documentos de política de género. 2011
Anexo 4: Mociones varias. 2011
Anexo 5: Moción Cuota de Género. 2011
Anexo 6: Programa taller propuesta específica de género
Anexo 7: Cuadros de la participación de mujeres en las asambleas de la CGTP
Anexo 8: Cuadros de participación de mujeres en los congresos de la CGTP
Anexo 9: Cuadros de composición de la CGTP: regiones y sectores
Anexo 10: Logros XIII Congreso Nacional de la CGTP
Anexo 11: Formulario de entrevistas realizadas a grupo objetivo - muestra

GLOSARIO DE SIGLAS CLAVE

CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CDUS	Comité de Defensa y Unificación sindical
PCP	Partido Comunista Peruano
ONG	Organismo No Gubernamental
DL	Decreto Legislativo
PEA	Población económicamente activa
CCP	Confederación Campesina del Perú
CNA	Confederación Nacional Agraria
OIT	Organización Internacional de Trabajo
CN	Consejo Nacional
SEN	Secretariado Ejecutivo Nacional
CN	Congreso Nacional
AND	Asamblea Nacional de Delegados
DM	Departamento de la Mujer
IESI	Instituto de Estudios Sindicales
TLC	Tratado de Libre Comercio
CDUS	Comité de Defensa y Unificación Sindical
FEPOMUVES	Federación Popular de Mujeres de Villa El Salvador
COMUANDE	Confederación de Mujeres del Ande
SINTRAHOGARP	Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú

RESUMEN

La investigación aborda desde un enfoque de derechos humanos y de género, el proceso de liderazgo seguido por las mujeres en la organización social. Analiza su precaria incorporación a la Población Económicamente Activa (PEA) y su posterior integración al movimiento sindical más representativo del país como es la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

El trabajo analiza 16 años de vida orgánica de la CGTP¹, visibilizando la flexibilización laboral² de los años 90, que provoca despidos masivos de trabajadores y trabajadoras, donde las mujeres se incorporan como nuevas actrices en el campo del trabajo. Pero que no resuelve la desigualdad laboral entre las mujeres y los hombres sino que la acrecienta convirtiendo a las mujeres en mano de obra barata, confinándola a condiciones laborales precarias, en un contexto donde la demanda fundamental como es la estabilidad laboral³ es puesta en peligro.

La investigación observa como la reforma laboral del gobierno de Alberto Fujimori marca el retroceso de un Estado que abdica de su papel regulador y fiscalizador y que más bien despoja a los trabajadores de sus derechos laborales fundamentales. Señalando como un hito trágico el asesinato de Pedro Huilca Tecse por el grupo Colina⁴ el 18 de diciembre de 1992, a nueve meses de haber sido elegido secretario general de la CGTP. Situación y hechos que considera influyen en el debilitamiento de la confederación, reflejada en la disminución de sus afiliados, que en la década previa a los años noventa era de 21.9 % y que entre 1995 y 2006 disminuye a 8 % y 5 %.

La tesis toma en cuenta que en el 2003 bajo la dirección de Juan José Gorriti, siendo responsable Susan Portocarrero de la secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador, se registran hechos importantes con relación a la participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres. Proceso que es fortalecido por la reestructuración orgánica de la central, donde las secretarías se transforman en departamentos sindicales y en el que también se implementa la afiliación sindical directa.

En este contexto, la secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador, elabora su Manual de Organización y Funciones y la I Plataforma Laboral de Género y los presenta al XII Congreso Nacional de la CGTP en noviembre

¹ Confederación General de Trabajadores del Perú. Período analizado 1995 – 2011.

² Estableció un conjunto de modalidades de contratación temporal que restringían las obligaciones de los empleadores contratantes. El empleo indirecto se hizo cada vez más común en la economía del Perú y generaron el corte en las relaciones directas de empleo entre el empleador primario y el trabajador directo.

³ En los años 70 la característica principal de un trabajador o trabajadora sindicalizado/a era que tenían estabilidad laboral amparada en la constitución de 1979, la misma que fue reformada a través de una Asamblea Constituyente en 1993 en el gobierno de Alberto Fujimori.

⁴ Sicarios del Ejército al mando del Capitán Santiago Martín Rivas.

de 2006. Donde siete mujeres son incorporadas al consejo directivo nacional⁵. Y que elige después de 78 años de vida orgánica⁶ a Carmela Sifuentes Inostroza como la primera presidenta mujer de su historia⁷ y a Gloria Pérez Saavedra como secretaria de la mujer.

Durante el análisis se resalta que con una CGTP reconstituida y con un nuevo discurso centrado en la recuperación de la democracia y los derechos perdidos⁸, el trabajo de la mujer adquiere mayor presencia a través del acciones del reestructurado departamento de la mujer, que consigue incorporar a más mujeres en sus comisiones de trabajo, elabora los sustentos teóricos y políticos de la estrategia de transversalización del enfoque de género, que logra más mujeres con un discurso argumentado, que disponen de herramientas como la escuela sindical para mujeres y también mixtas para hombres y mujeres con este enfoque, donde se visibiliza la importancia de una afiliación sindical con esta visión. Logrando que sus derechos y los de otras mujeres de los sectores más precarios del ámbito laboral, se incluyan como temas específicos en los pliegos y convenios colectivos a través de la Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras⁹, lo que dinamiza la participación de más mujeres en todas las instancias de la CGTP, particularmente en sus asambleas nacionales.

La investigación valora como factores decisivos que contribuyen a la inclusión de la Agenda de Género dentro de la CGTP, las acciones realizadas por las mujeres del consejo nacional¹⁰, por las del departamento de la mujer y por sus comisiones de trabajo¹¹, así como por el apoyo recibido de parte del secretariado ejecutivo. Todo lo cual permite que en noviembre de 2011 presenten al XIII Congreso Nacional Ordinario la moción de Cuota de Género sustentada por la responsable del departamento¹². La misma que pese a requerir la reforma de los estatutos, se aprueba en la *Comisión No.4: Situación Orgánica y Fortalecimiento de la CGTP*, ratificada por la plenaria y que está pendiente de ser revalidada por un congreso estatutario.

La investigación concluye en que estos 16 años de la CGTP marcan la promoción, negociación y aprobación de acciones afirmativas inspiradas en el modelo sindical europeo¹³, adaptadas al modelo peruano y a los intereses colectivos de las mujeres trabajadoras. Y que a partir de 2011 comienza una nueva historia para el movimiento sindical de la CGTP sobre este tema.

5 Consejo Nacional, es la instancia máxima de dirección de la CGTP.

6 Luego de su reconstitución suscitada a finales de los años 60.

7 Carmela Sifuentes Inostroza, presidenta de la CGTP período 2006 – 2011.

8 En el primer gobierno de Alberto Fujimori.

9 La Agenda Laboral de Género fue elaborada en el año 2008 y presentada en acto público.

10 Presidencia, Departamento de la Mujer y otros Departamentos integrados por mujeres.

11 Mujeres representantes de diferentes organizaciones sindicales afiliadas a la CGTP.

12 Gloria Pérez, responsable Departamento de la Mujer 2006 – 2011.

13 Sindicatos de Bélgica, España y Holanda.

ABSTRACT

The Women's Leadership in organizations such as the Trade Union's, is analyzed from the perspective of human rights and gender in the present investigation. Since its intervention in the workplace: the precarious action and its subsequent integration into the most representative trade union movement in the country, such as the General Confederation of Workers of Peru - CGTP.

We traveled through 16 years of the organic life of the CGTP, making visible the labor reform of the 90's that marks the start of labor flexibility, causing massive layoffs of workers and secondly incorporating more strongly to new actors to the world Labour: Women. This addition does not respond to public policy to equip participation and working conditions of women and men in this area and therefore bridge the gaps that support discrimination; This situation reflects the demand for cheap labor in poor working conditions, backed by labor unrest, thus losing the main feature of unionized workers or workers / as: "Job Stability." The labor reform of A. Fujimori government marks the beginning of the retreat of the state not only in its role as regulator, but also to oversight of compliance with labor standards as part of the same government specifically the December 18, 1992, nine months into the General Secretariat, Peter Huilca was killed by the Colina group, both heavy blows to the unions originate the weakening of the most visible of the Country confederation, this is reflected in the declining share of national affiliation in the decade before the nineties was approximately 21.9% and between 1995 and 2006% the percentage fluctuated between 8% and 5%.

In 2003, under the direction of Juan José Gorriti, important findings were made in relation to the qualitative and quantitative participation of women, the responsibility of the Ministry of Women and Child Worker fell on Susan Portocarrero. In that same year, the organizational restructuring process starts, from Secretaries to Departments and Trade also implementing direct affiliation.

The Ministry of Women and Child Workers, adopted its Manual of Organization and Functions and the First Labour Platform Gender, which was taken to the XII Congress of the CGTP in November 2006, where 7 women join the National Executive Council, and after 78 years of organic life, the first female president is elected in its history; it also chooses Gloria Perez Saavedra as the new Secretary for women, and it is from this year that the

1 General Confederation of Workers of Perú. Analyzed period: 1995 – 2011.

2 It established a set of types of temporary contract restricting the obligations of the contracting employers. Indirect employment became increasingly common in Perú's economy, generating the cut in direct employment relationship between the primary employer and direct worker.

3 On the 70's the mean feature of a unionized worker who had job security was enshrined in the constitution of 1979, the same as it was reformed through a Constituent Assembly in 1993 in the government of Alberto Fujimori.

4 Hitmen army under the command of Captain Santiago Martin Rivas.

CGTP reconstituted and a new discourse centered on the struggle for restoration of democracy and rights lost, becomes more incident now called the women's Department of the CGTP, calling women on the commission structure work. Begin the theoretical and political underpinnings for developing strategy mainstreaming gender in CGTP, which translates into: women with a speech argued; tools such as union school for women and mixed for men and women develop the gender issue; visible the importance of union membership with gender; building proposals for collective bargaining rights for women in the specifications and detailed collective agreements on a work schedule of working women; promoting the participation of more women in the functional activities organized by the CGTP as National Assemblies; promoting the union agenda includes those most precarious sectors of the workplace, which are mostly made up of women.

The development of planned and promoted by the women of the CN of the CGTP and the department including its working committees, had the political backing of the national leadership represented by the executive secretariat actions, so that in November 2011, arriving at XIII National Ordinary Congress proposing as its core proposal "gender quota" involving the reform of its statutes, this proposal was presented as a motion supported by the head of department and approved by the Commission number four: "Organic status and Strengthening CGTP "and later in the plenary, being willing to be ratified in the Statutory Congress.

They were 16 years leading the most representative trade union confederation in the country, focusing on promotion, negotiation and approval of affirmative action that inspired the European union model applied to the Peruvian model. In these periods the collective interests of many working women is one of the main reasons for the trade union movement there were more important. From the year 2011 begins a new story written for the motion of the CGTP union on this issue.

5 National Council is the highest level of leadership of the CGTP.

6 After its reconstitution raised in the late 60s.

7 Carmela Sifuentes Inostroza, president of the CGTP period 2006-2011.

8 In the first government of Alberto Fujimori.

9 Labor Gender Agenda was developed in 2008 and presented at a public event.

10 Chair, Department of Women and other women integrated departments.

11 Women representatives of various trade unions affiliated to the CGTP.

12 Gloria Perez, head Department of Women 2006-2011.

13 Unions in Belgium, Spain and the Netherlands

EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL: CASO CGTP, 1995-2011

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el liderazgo de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en una de las organizaciones sindicales más importantes del país, como es la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Como es conocido, la CGTP es una de las confederaciones sindicales más antiguas e importantes de nuestro país, de innegable tradición masculina y patriarcal, características que han estado muy presentes a lo largo de su proceso de desarrollo y que se expresa en quienes dirigen su accionar, discurso y reglas formales y no formales.

Dentro de este contexto, la investigación resalta el proceso seguido por un colectivo de trabajadoras que mediante un trabajo planificado y ordenado lograron incorporar a más mujeres al mundo sindical, pese al escenario laboral y social adverso caracterizado por la precariedad y la inestabilidad laboral de los años 90.

El estudio resalta el trabajo de alianzas desarrollado por estas mujeres para incorporar tanto a las mujeres que trabajaban en sectores laborales muy precarios como a las que tenían un trabajo estable, logrando desarrollar

instrumentos y herramientas que concretaron una Agenda Laboral de Género que incluyó sus demandas y permitió visualizar la discriminación y la desigualdad que sufrían, pero que también enfocó que estos problemas tenían que ser resueltos por hombres y mujeres.

La investigación se compone de VIII capítulos. Los primeros tres desarrollan la parte introductoria, el marco conceptual y la metodología. En el capítulo IV se analizan los antecedentes del movimiento sindical y la relación: mujer, trabajo y sindicato. En el capítulo V se desarrolla una línea de tiempo de los periodos de las dirigencias sindicales. En el VI se examina el proceso de liderazgo obtenido por las mujeres, concluyéndose en el VII con las políticas de género y las acciones afirmativas conseguidas por ellas y aprobadas por la CGTP. El capítulo VIII está referido a la discusión de las hipótesis, las mismas que se comprueban en el desarrollo de la investigación. Las conclusiones y recomendaciones se encuentran en la parte final del presente trabajo.

Una de las interrogantes que motiva a la autora de la investigación que surge de su propio acompañamiento profesional al departamento de la mujer de la CGTP por siete años consecutivos, es que las investigaciones históricas si bien contienen los aportes realizados por las mujeres desde los inicios del movimiento popular, político y sindical en el Perú, éstas no reflejan los procesos internos vividos y enfrentados por ellas para conseguir lo que luego la historia les reconoció. De ahí que la investigación resalte la participación de la mujer dentro de la historia del movimiento sindical y popular, pero que también detalle el proceso interno individual y colectivo seguido por las mujeres sindicalistas para conseguir liderazgo y presencia al interior de la CGTP.

Ése es el aporte fundamental de esta investigación: el análisis de los procesos individuales transformados en fuerzas colectivas que lograron influir en la política interna e institucional de la CGTP, plasmadas luego en agendas sociales con enfoque de género.

1.1 Situación y problemática

Como sabemos, las mujeres se incorporaron masivamente al mundo del trabajo a partir de los años 90. Por lo general, desempeñando ocupaciones laborales en los sectores más precarios de la economía, sin ningún goce ni reconocimiento a sus derechos laborales fundamentales.

El sujeto de estudio es la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la central sindical más antigua e importante del Perú, que agrupa aproximadamente a un millón y medio de trabajadores y trabajadoras.

Cabe resaltar, que del 100 % de afiliados de la CGTP, las mujeres representan solo el 25 % - 35 % de sus sindicalizados. Siendo los sectores más representativos de donde provienen: salud, educación, confecciones, comercio, agroindustria, limpieza pública, trabajadoras del hogar, etc.

Teniendo en cuenta que el sindicato es el espacio donde se cautela la protección y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y siendo notorio el incremento de más mujeres en el mundo sindical, es importante conocer en qué condiciones ingresan al mundo del trabajo y al sindicato, cómo es que la familia influye en su percepción social y laboral, cómo es que se fue dando su participación al interior, qué logros obtuvieron y que otros piensan conquistar.

Es menester, sin embargo, que también se evalúe cómo reaccionó la CGTP frente a su incorporación y demandas y qué papel cumplieron los dirigentes nacionales para promover su incorporación, así como saber qué factores retrasaron su mejor participación.

Las respuestas las encontraremos desde el ámbito académico, utilizando la metodología de la investigación social.

1.2 Planteamiento del problema

Por provenir las mujeres de los sectores laborales más precarios de la economía, se integran a la organización sindical en condiciones distintas a las de cualquier otro trabajador. Pese a esta circunstancia, su incorporación produce cambios paulatinos en la estructura, organización y discurso de la CGTP.

El problema principal se abre con la pregunta: ¿Cuáles son las reglas formales o informales de funcionamiento producidos en la CGTP durante el período 1995 al 2011 para incorporar y darles cuotas de poder a las mujeres trabajadoras y sindicalistas que permitieron el desarrollo de su liderazgo?

La investigación se enfoca entre los años 1995 y 2011, periodos que estuvieron bajo la conducción de Juan José Gorriti Valle y Mario Huamán Rivera.

Problemas específicos

1. ¿Qué factores de liderazgo ejercieron las mujeres sindicalistas para lograr los cambios producidos en la CGTP durante el período 1995-2011?
2. ¿Cuál fue el proceso de negociación que tuvieron que formular las mujeres trabajadoras para enfrentar la resistencia de los dirigentes de la CGTP?
3. ¿Cuáles fueron las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras y sindicalistas para acceder a espacios de poder dentro de la CGTP?

1.3 Justificación

El presente trabajo constituye un aporte a las ciencias sociales en el Perú, ya que analiza cómo es que la participación de la mujer fue influyendo en estos cambios, teniendo en cuenta que la CGTP ha sido y es una organización patriarcal, machista, creada por y para hombres.

La investigación escudriña al interior de la organización y sus colectivos de trabajo a fin de saber cómo la participación de la mujer logró estos cambios en su estructura. Y como es que los pensamientos y acciones de la CGTP se fueron transformando, creándose las condiciones para que las mujeres sindicalistas lograran un liderazgo potente, consecuente y argumentado desde su condición de protagonistas de su propia historia.

El estudio analiza el desarrollo institucional de la CGTP haciendo visibles las tensiones surgidas frente a las demandas de democratización y participación reclamados por las mujeres, de forma de comprender el proceso y su lucha para lograr espacios donde se les reconociera su voz y su presencia.

La investigación aporta al análisis de las estrategias utilizadas por las mujeres trabajadoras para promover la transversalización del enfoque de género. Detectándose que el tema no era conocido por la mayoría de las mujeres y menos por los hombres. Aporta a conocer como la paulatina asimilación de la mujer al mundo sindical generó procesos internos de liderazgo que transformaron su vida personal, laboral y familiar.

El propósito central es lograr un acercamiento al proceso vivido por estas mujeres para lograr su incorporación y participación. Y conocer cómo es que es que se produjeron estos cambios en la estructura y actitud de la CGTP, a partir de su afiliación.

1.4 Objetivos

El objetivo general de la investigación es analizar los cambios y procesos organizacionales producidos en la CGTP durante los años 1995 – 2011.

La investigación desarrolla los siguientes objetivos específicos:

- Identificar elementos: prácticas y reglas generadoras de cambios producidos en la CGTP para el acceso y poder relacionados a la participación de las mujeres trabajadoras y sindicalistas.
- Analizar los procesos de negociación de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en la CGTP.
- Determinar las estrategias que desarrollaron las mujeres trabajadoras y sindicalistas para acceder a espacios de poder en la CGTP.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Aspectos epistemológicos

Según Sonia Montesinos: *“El género como concepto constituye un dispositivo sociocultural a través del cual el mundo se divide para hombres y para mujeres a partir de las diferencias genitales, con lo cual se producen subjetividades e identidades sociales distintas que nos parecen naturales. Sin embargo, no se trata de un simple concepto dentro de las ciencias sociales (...) El género es una epistemología que atraviesa distintas disciplinas humanas, que nos permite el trabajo conjunto. Pues se trata de de construir nuevos conocimientos que enriquecen las ciencias sociales. La epistemología de género abre la posibilidad de generar un conocimiento sobre una construcción cultural que permea las diferentes disciplinas, con la esperanza de deconstruir este dispositivo que coloca a las mujeres en desventaja y que impide una comunicación de tipo horizontal entre hombres y mujeres en la mayoría de las sociedades”*¹⁴.

Cuando se trata de analizar y hacer visible la participación de las mujeres en el movimiento sindical, consideramos que la mirada que funciona mejor es la de género. Pues nos presenta una polarización entre lo femenino y lo masculino dentro de un espacio creado y construido por y para hombres.

¹⁴ Montesinos Aguirre, Sonia y Obach, Alexandra. (1999). Género y Epistemología: Mujeres y Disciplinas. LOM Ediciones: Santiago, Chile.

Las ciencias sociales han avanzado en la creación de categorías teóricas e instrumentos metodológicos para explicar cómo se ha constituido a lo largo de la historia y en las diversas culturas las diferencias jerárquicas entre varones y mujeres y como es que se reproducen y transforman. Dentro de este contexto se inscribe la formulación de la categoría de género.

Montesinos plantea que el género fue definido en contraposición a sexo en el marco de una posición binaria (sexo y género), aludiendo a los aspectos psico-socioculturales asignados a varones y mujeres por su medio social y restringiendo el sexo a las características anatomofisiológicas que distinguen al macho y la hembra de la especie humana¹⁵.

El movimiento sindical en general y el peruano en lo específico, es un movimiento concebido como un espacio netamente masculino, formado por y para hombres, donde las prácticas y cotidianidad de las relaciones se desarrollan solo pensando en los hombres trabajadores. El derecho laboral que rige las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores, fue construido pensando en las necesidades de los hombres trabajadores.

La historia da cuenta que desde el inicio de la sociedad y la familia, la mujer estuvo involucrada en el trabajo. Pero su concurso siempre estuvo invisibilizado. Nuestro país no es ajeno a este aserto. Las estadísticas confirman que la mujer se incorporó masivamente al mundo del trabajo como consecuencia de la reforma laboral de los años 90. Pero las condiciones de su inclusión fueron precarias. De ahí que su ingreso intensivo no tuviera relación directa con su participación dentro del movimiento sindical, pues éste seguía siendo un espacio alejado de las mujeres.

A partir de la afiliación sindical de las mujeres y de las demandas que surgen con su participación, se producen importantes cambios en el movimiento sindical, reflejados en los dos últimos eventos orgánicos analizados en la investigación, donde la CGTP asume el compromiso de incluir los derechos

¹⁵ Ídem.

de la mujer como uno de sus ejes prioritarios de trabajo. Dándose inicio a una nueva etapa que cobra fuerza por la voluntad política de quienes ejercían en ese momento el poder en la organización sindical.

La investigación tiene de sustento las siguientes bases teóricas:

- El movimiento obrero y el sindicato en el Perú:
 - El movimiento obrero y sindical.
 - El movimiento sindical: La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
 - Momentos de la presencia de las mujeres sindicalistas y no sindicalistas.
- Poder y la construcción de los liderazgos de las mujeres en el movimiento sindical.
- La democratización de los movimientos sociales:
 - Mujeres participan en las organizaciones e instituciones masculinizadas: los sindicatos.

2.2 Antecedentes de investigación

Sobre la historia de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical, existen muchos trabajos de la década de los años 80. Sin embargo, ninguno de ellos aborda el quehacer interno y cotidiano dentro de una confederación sindical de primer grado como es la CGTP, materia de esta investigación.

Es importante resaltar que la CGTP es una de las pocas organizaciones sindicales peruanas y de la región andina, que ha desarrollado acciones para promover la igualdad de oportunidades en su interior. De ahí que la investigación resalte las acciones realizadas por el departamento de la mujer y por la CGTP entre los años 1995 y 2011. Aportando información sobre

cómo se generó y vivió el proceso. Especificando las conquistas obtenidas por las mujeres y las demandas que aún quedan pendientes por resolver.

2.3 Base conceptual

- Poder
- Poder político
- Relaciones de poder
- Participación de las mujeres y hombres
- Participación política de las mujeres y hombres
- El sindicato – organización sindical
- Espacio patriarcal y jerárquico
- Género
- Enfoque de género
- Liderazgo mujeres sindicalistas
- Movimientos sociales
- Trabajo
- Política de igualdad de oportunidades
- Política sindical de igualdad de oportunidades
- Género y clase

Género

El género constituye la característica sociocultural atribuida a las mujeres y hombres, a partir de sus características biológicas (sexo). A partir de estas construcciones se han generado diferencias jerarquizadas y relaciones de poder donde lo masculino tiene mayor predominancia que lo femenino. De ahí que la categoría género insista en evidenciar que estas diferencias no tienen una base biológica sino cultural. Por lo tanto, pueden ser modificadas.

Scott (1986) define al género como el elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y a su vez, como una forma primaria de relaciones significantes de poder, o por medio del cual se articula el poder. Con este objetivo señala cuatro elementos interrelacionados al concepto de género, en los que demuestra los conceptos sociales y culturales que afectan a la mujer:

- Los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples y dicotómicas. Así, Eva y María presentan modelos contradictorios de mujer basados en la corrupción e inocencia respectivamente.
- Los conceptos normativos manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos y señalan significados y modelos de ser mujer y varón.
- Las instituciones como la familia, escuela, trabajo, política, etc., representan el contexto en el que los individuos se desarrollan y refuerzan símbolos y normas.
- La identidad subjetiva y su proceso de construcción, a partir de la relación entre el sexo y las características percibidas como propias de determinado género.

Fraser (1998) plantea que el género es una colectividad bivalente, al igual que la raza, clase y sexualidad, porque tiene dimensiones económicas y culturales. Señalando que estructura una inequitativa división y distribución económica. Por ello, plantea que para superar las relaciones jerarquizadas de género es necesario promover una política de la redistribución (distribución más justa de bienes y recursos), así como una política del reconocimiento (respetar las diferencias) integradas en un marco único e integral.

Las relaciones de jerarquía se establecen a partir del género. Pero también se entremezclan con las categorías de etnia, raza, clase, edad, orientación sexual, etc. Y con ello, una interacción simultánea en las esferas

económicas, políticas, culturales y otras que producen grados de exclusión, siendo mayormente afectadas las mujeres jóvenes, indígenas y las mujeres lesbianas.

Movimientos sociales

Según Giner, Lamo de Espinosa y Torres (1998), el concepto de movimientos sociales ha sido atribuido a los intentos colectivos para producir cambios en las instituciones sociales. Remitiéndose sus primeros usos a los conflictos de clases que se producen en Europa con la revolución industrial.

Según Herreros (2008), un movimiento social es una acción intencionada (implícita o explícita), con cierto nivel de organicidad de parte de determinados sectores o segmentos sociales que dirimen sus fuerzas en la arena pública, cuyos objetivos son incidir en el proceso de decisiones políticas y conquistar demandas que contribuyan a las transformaciones sociales, que tienen su origen en la identidad, valores y principios compartidos, fortalecidos por lazos de solidaridad, que construyen nuevos sujetos políticos y plantean nuevos temas en la agenda.

Guadalupe (2003) indica que los nuevos movimientos sociales en América Latina se caracterizan por la fragmentación y dispersión ideológica, política y organizativa que surgen de la interacción entre los y las militantes de partidos políticos con los movimientos y alianzas, las activistas de las ONG, la participación de la cooperación internacional y la confluencia de otros movimientos.

Bebbington, Scurrah y Bielich (2008) plantean que los movimientos sociales son amorfos, difusos y heterogéneos. Identificando 10 movimientos sociales en el Perú: 1) agrario, 2) cocalero, 3) ambiental, 4) industrias extractivas, 5) feminista, 6) derechos humanos, 7) indígena, 8) sindical, 9) regionales y 10) mujeres populares. Los que podrían ser clasificados en defensa de derechos: 1) ambientalista, 2) derechos humanos, 3) indígena, 4) sindical, 5) regionales. Identidad: 1) cocalero, 2) feminista, 3) indígena. Y en lo que

atañe a la entrega de servicios y políticas públicas en: 1) agrario, 2) mujeres de comedores y 3) vaso de leche. Precisan también que la mayoría de estos movimientos sociales son incipientes y muchas personas y organizaciones pertenecen a más de uno. Por ello es que sus fronteras no son totalmente claras.

Según Bebbington, Scurrah y Bielich (2008), los movimientos sociales tendrían tres componentes principales:

- Organizaciones populares que representan a los beneficiarios o afectados/víctimas que son la razón de ser de los movimientos.
- Organizaciones de solidaridad y apoyo, como las organizaciones internacionales, ONG nacionales, regionales y locales y las organizaciones religiosas.
- Técnicos, asesores, activistas y simpatizantes que participan a nivel personal.

De lo expuesto se desprende que no toda acción colectiva conforma un movimiento social y no todo conflicto expresa el accionar de movimientos sociales. Pero, no existen movimientos sin acciones (Remy 2008). Por lo que es necesario diferenciar entre movimientos sociales y campañas. Ya que estas últimas tienen una corta duración y un objetivo preciso. Una campaña es por ejemplo: *TLC Así No*. Otro, el movimiento urbano que tuvo vigencia durante los años 60 y 70 (Bebbington, Scurrah y Bielich 2008).

Resulta claro que la evolución de los distintos movimientos sociales no son procesos aislados. Ya que por lo general vienen o han sido impulsados por otros. En los años 70 los movimientos sociales en el Perú tuvieron mucha influencia de los partidos de izquierda, que es la cantera de donde provienen la mayoría de los dirigentes sindicales. En la década de los años 80, el país sufre la más grave crisis económica, social y política y muchas organizaciones populares son afectadas por el desempleo y la sobrevivencia y se desestructuran, afectando al movimiento social. Durante los años 90 la

situación del país se agrava por las políticas dictatoriales del gobierno de Fujimori quien despide masivamente a los trabajadores, elimina la seguridad en el trabajo y prácticamente cancela la acción social colectiva.

Trabajo

La historia de la familia y la sociedad nos muestra que en las sociedades preindustriales las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas. La familia intervenía en el trabajo agrícola o artesanal, mientras que en las ciudades los talleres estaban en las casas y la familia participaba de diversas maneras dentro del proceso de producción. Esta situación empieza a cambiar con el desarrollo de la industria moderna que lleva la producción a las fábricas mecanizadas donde el trabajo era realizado por personas seleccionadas y no por las familias como unidad. Con el transcurso del tiempo esta separación fue más tajante, incrementándose la división entre el hogar y el lugar de trabajo. Cabe resaltar que durante la I Guerra Mundial, muchas mujeres ingresaron al mundo laboral en sectores que estaban vinculados a los hombres. Pero cuando la guerra terminó, los hombres y las mujeres retornaron a sus labores tradicionales.

Según Giddens (1998: 397), el trabajo en todas las culturas, fue la base de la economía, asumido como la ejecución de tareas con un gasto de esfuerzo mental y físico que buscaba la producción de bienes y servicios para resolver las necesidades humanas. En la categoría “ocupación” o “empleo” precisa que éste es el trabajo o servicio realizado a cambio de un salario regulado por el sistema económico y las instituciones.

Muchas veces el trabajo es confundido con empleo. Pero el trabajo es una categoría más general. Levaggi (s/a) toma la definición de empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referida a la labor que se realiza y por la que se recibe un salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especies, sin importar la relación de dependencia. Sea empleo dependiente-asalariado o si es independiente o autoempleo.

La aspiración de los trabajadores siempre ha sido la de contar con un trabajo decente que satisfaga sus necesidades personales y familiares y les provea de un norte de futuro y proyección a sus vidas. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Trabajo Decente es el trabajo que engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Esto significa también un trabajo suficiente. En tal sentido, todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. El Trabajo Decente según la OIT, implica tener un empleo productivo y una remuneración justa, en un marco de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

El concepto de Trabajo Decente fue propuesto en 1999 en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisándose sus componentes: 1) el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a las normas laborales internacionales; 2) oportunidades de empleo e ingresos; 3) protección y seguridad social; y 4) diálogo social y tripartismo.

La Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998) plantea cuatro principios que deben cumplir los países miembros de la OIT, entre ellos el Perú: 1) libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva; 2) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) abolición del trabajo infantil; y 4) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los derechos a la libertad de asociación y a la libertad sindical y a la negociación colectiva, son los primeros principios de esta Declaración. Representando al mismo tiempo, la mejor herramienta para la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Las referencias al Trabajo Decente de la OIT están dirigidas al trabajo productivo, definido como el trabajo realizado fuera de la casa o en el espacio público que es compensado económicamente. Sin embargo, es

necesario visibilizar el trabajo realizado por mujeres en el ámbito doméstico o en las actividades del cuidado, que no es reconocido como trabajo productivo, y que tampoco es remunerado.

Debemos notar que en la medida que el trabajo se definió como el resultado entre quien ofrece un servicio y otro que lo paga, el trabajo doméstico se hizo invisible sin que se valore su importancia para el desarrollo de la economía. Pese a que brinda servicios gratuitos que el Estado no provee y de los que dependen gran parte de la población. Medible en jornadas diarias, de meses y años, que tiene áreas específicas de aplicación y servicios y productos de servicios y humanos que mostrar. Pero que no es valorado ni remunerado, y que tampoco es asumido como desempleo.

Sindicato

Según Giner, Lamo de Espinosa y Torres (1998), el sindicato es una organización formal constituida por trabajadores que buscan mejorar sus condiciones laborales y sus vínculos de solidaridad entre ellos.

El sindicato adquiere auge con la industrialización desde principios del siglo XX convirtiéndose en la forma organizativa predominante del movimiento obrero para defender sus derechos laborales. Estas organizaciones luchaban por erradicar la explotación de empleadores sobre los trabajadores y por eliminar la desigualdad en las que trabajaban las mujeres.

La negociación colectiva es el mecanismo con el que se persigue democratizar la relación laboral. En el Perú está amparada por el artículo N° 28 de la Constitución Política de 1993 en la que se reconoce los derechos a la sindicalización, negociación colectiva y libertad sindical. Donde el Estado tiene a cargo la responsabilidad de promover la solución a los conflictos laborales, regulando el derecho a la huelga en armonía con el interés social.

Como hace mención Patricia Balbuena en el documento de la Oficina Regional de la Federación Internacional de la Construcción y la Madera,

publicado en Panamá (s/a), los derechos sindicales son la garantía imprescindible para la existencia y funcionamiento de los sindicatos. Así lo han entendido las sociedades. De ahí que la libertad sindical, el derecho a la huelga y la negociación colectiva, estén reconocidos como derechos.

La libertad de asociación y el derecho a organizarse son principios fundamentales que deben ser ejercidos por los trabajadores y respetados por los empleadores. En este sentido, Mego y Vásquez (2008: 43), plantea cuatro requisitos para que los sindicatos cumplan con su objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as:

- Fortalecimiento organizativo para el ejercicio de un liderazgo democrático, prácticas éticas y transparentes, mejora de sus capacidades de negociación, participación permanente de las mujeres en los cargos directivos que garanticen el cumplimiento de la agenda de género en las negociaciones presentes y futuras.
- Sindicatos reconocidos como parte de la sociedad y capaces de convertirse en una organización efectiva y necesaria para lograr el equilibrio de poderes entre Estado, empresa y trabajadoras/es, como mecanismo para el ejercicio de sus derechos.
- La experiencia de los actuales sindicatos es un valioso antecedente para la formación de nuevos sindicatos, especialmente en la agroexportación no tradicional, que es un sector en crecimiento.
- El fortalecimiento del liderazgo de las mujeres para que puedan seguir asumiendo nuevas secretarías generales junto con jóvenes comprometidos con el cambio y la equidad.

Género y clase

A lo largo de la investigación hemos podido constatar que el término género y clase no son comprendidos totalmente por los/as dirigentes. Algunos consideran que género y clase se contraponen. Otros arguyen que se

complementan. Y un tercer grupo considera que es necesario que se abra un debate. La confusión se origina en el desconocimiento de lo que significa la categoría género.

No todos comprenden que el enfoque de género enriquece los diagnósticos y acciones sociales, haciendo visible las desigualdades de clase que impactan de manera diferencial a mujeres y hombres.

Es necesario aclarar que la clase y el género no abarcan grupos homogéneos. Sin embargo, tienen un valor importante como categorías específicas porque reflejan las relaciones sociales entre los grupos, así como las existentes dentro de cada uno de ellos. De ahí que la historia de las mujeres tenga un eje de clase que las cruza y que tengamos estudios importantes sobre mujeres trabajadoras, de esposas de los trabajadores, de mujeres burguesas y de las que pertenecen a la aristocracia¹⁶.

El grueso de las investigaciones sobre las relaciones de género que forman parte del campo del análisis social determina que las prácticas sociales para la construcción social del género son relevantes para la sociedad. De ahí la importancia de discutirla junto a las de clase y raza, que no es un tema nuevo en la historia de nuestra sociedad, Ya que expresa la acción de las mujeres que luchan por un mundo donde mujeres y hombres contribuyan, por igual, al desarrollo del hogar, la organización social, la sociedad y el país en su conjunto.

Joan W. Scott, da cuenta que para construir la historia de la sociedad, es importante conocer la historia de mujeres y hombres que luchan por un ideal y un trabajo conjunto¹⁷.

¹⁶ Bock, Gisela. (2000). *La Historia de las Mujeres y la Historia del Género: aspectos de un debate internacional*. Santiago, Chile: Edit. Azul.

¹⁷ Scott, Joan W. (1996). *El Género: Una categoría útil para el análisis histórico*. México: Coordinación de Humanidades Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Sin embargo, la internalización del concepto de género en el movimiento sindical requiere de un proceso de afirmación, ya que el sindicato expresa las prácticas que se arrastran por tradición, historia y cultura. Lo que exige un trabajo ordenado y metódico de las mujeres, quienes no deben perder de vista que no todas las/os sindicalizadas/os apuestan por la perspectiva de género, porque no lo consideran importante o porque no lo entienden.

El movimiento sindical comprende mejor ahora que para escribir su historia como referente de trabajadores/as o de masa social, necesita de la mujer. Lo que exige que transforme su estructura. Ya que solo así podrá hacer frente a la incursión de nuevas actoras laborales, surgidas del propio desarrollo económico y social del país.

Henrietta Moore¹⁸, dice: *“Reconocer la influencia recíproca entre los sistemas de género y de clase, así como el hecho de que las diferencias de género se manifiesten de formas muy distintas en las distintas clases sociales, no solo ha ayudado a la antropología a entender la evolución de las relaciones de género, sino que ha fomentado directamente el desarrollo de nuevos campos de investigación dentro de la disciplina de la antropología social”*.

El debate está aún vigente, no se agota con el presente trabajo.

¹⁸ Moore Henrietta. (1999). *Antropología y Feminismo*. Madrid. Ediciones Cátedra.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Metodología

El tipo de investigación aplicada es la cualitativa. Con ella profundizaremos en las relaciones entre las y los dirigentes sindicales, a fin de procesar cómo es que se dan, qué tipo de actitudes están presentes en hombres y mujeres, de qué forma reaccionan unos y otros, cuánto, como y de qué forma surgen los liderazgos de las mujeres, si están encaminados o no, si será posible que se fortalezcan y se desarrollen.

Aplicamos un Diseño de Investigación: Etnográfico (Crítico) ¹⁹

“Los diseños etnográficos pretenden describir y analizar ideas, creencias y significados, conocimientos y prácticas de grupos, culturales y comunidades²⁰. La etnografía implica la descripción e interpretación profunda de un grupo, sistema social o cultural”.²¹

El propósito de la investigación etnográfica es describir y analizar lo que las personas de un sitio (CGTP – movimiento sindical) hacen usualmente. Así también conocer los significados que le dan a ese comportamiento realizado bajo circunstancias comunes o especiales.

¹⁹ Creswell, John. (2005). *Clasificación de Diseño Etnográfico* Mc Graw-Hill. (2010). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores S.A. de C.V.

²⁰ Patton, 2002; McLeod y Thomson, 2009.

²¹ Creswell, 2009.

Dentro del diseño etnográfico desarrollaremos el Diseño Crítico

Se basa en el estudio de grupos marginados de la sociedad o de una cultura. Analiza categorías o conceptos vinculados con cuestiones sociales, como el poder, la injusticia, la hegemonía, la represión y las víctimas de la sociedad. Los estudios denominados *feministas*, se enmarcan dentro del diseño etnográfico. Ej.; Opresión de las mujeres en el ámbito laboral.

Unidad de análisis

La unidad análisis para el presente trabajo es la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Población de estudio

- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
- Mujeres trabajadoras que forman parte del consejo nacional y del Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora de la CGTP

Tamaño de muestra

Muestra general:

45 personas, integrantes del Consejo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), de los períodos sindicales que van de 1995 al 2011, mujeres y hombres.

Muestra específica: Nos referimos a las personas que fueron entrevistadas (sindicalistas: Mujeres y Hombres)

- 4 Mujeres – integrantes del Consejo Nacional de la CGTP
- 4 Hombres – integrantes del Consejo Nacional de la CGTP
- 12 Mujeres – integrantes del Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora de la CGTP (comisiones de trabajo)

Selección de muestra

De acuerdo a sus estatutos, la CGTP cuenta con un consejo nacional, conformado por 45 personas entre hombres y mujeres, quienes dirigen la organización sindical. Cuenta con una presidenta mujer que lidera la organización y con el departamento nacional de la mujer, conformado por mujeres trabajadoras.

Técnicas de recolección de datos

La metodología aplicada está sustentada en las siguientes técnicas:

- 1.- Entrevistas a mujeres sindicalista, a dirigentes sindicales y también a algunas personas cercanas a los últimos dos períodos de la dirigencia de la CGTP (exdirigentes/as, exafiliados/as).
- 2.- Revisión de fuentes primarias, secundarias, terciarias, revisión de los siguientes documentos orgánicos:
 - 2.1. Estatutos de la CGTP
 - 2.2. Actas de los congresos ordinarios (2 últimos períodos)
 - 2.3. Actas de asambleas
 - 2.4. Actas de secretariados ejecutivos
 - 2.5. Plataformas de lucha e informes
- 3.- Cuantificación de la participación de las mujeres en estas instancias sindicales.

Se prioriza el estudio en dos períodos de dirección sindical, con sus respectivas ampliaciones:

- Juan José Gorriti: 1995 - 2006
- Mario Huamán: 2006 – 2011

Análisis e interpretación de la información

En el proceso cualitativo, la recolección y análisis ocurren prácticamente en paralelo. El análisis no es estándar, ya que cada estudio obliga a un esquema de análisis propio.

3.2. Hipótesis

La hipótesis de la investigación se centra en:

La participación más cualitativa de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en la CGTP estaría relacionada a su incursión en el mundo del trabajo en condiciones adversas como la ocurrida en los años 90.

Las hipótesis secundarias son:

1. Los cambios para el ingreso, participación y permanencia de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en la CGTP se producirían por una política de igualdad de oportunidades aprobada, establecida o practicada por la organización.
2. En el desarrollo de los procesos de negociación y las relaciones dirigenciales entre hombres y mujeres en la CGTP, se trasladarían prácticas y relaciones de poder del espacio privado al público.
3. Las estrategias implementadas por las mujeres trabajadoras y sindicalistas para acceder al poder dentro de la CGTP se enmarcarían en un liderazgo potente, argumentado y consecuente.

CAPÍTULO IV: LOS ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL

4.1. Movimiento obrero y el sindicato en el Perú

4.1.1. *El Movimiento obrero - sindical*

Giner, Lamo de Espinosa y Torres (1998) consideran que las luchas de la clase trabajadora por mejores condiciones laborales y de vida, se profundizan porque se agravan las condiciones de trabajo y de vida, impuestas por la industrialización.

Un recuento histórico, nos permite ver que los primeros movimientos obreros del mundo surgen a raíz de la protesta contra la mecanización industrial introducida en las fábricas. Uno de ellos son los *Trade Unions* ingleses de fines del siglo XVIII, nacidos de las asociaciones de defensa de los trabajadores manufactureros, consideradas la primera cristalización de la conciencia de clase y el punto de inicio de lo que luego serían los sindicatos.

Pese a este hecho significativo, en la misma Gran Bretaña surgen entre 1799 y 1800 *The Combination Acts* por las que se declararan ilegales las reuniones de grupos de trabajadores organizados y se prohíben las manifestaciones populares. Abolidas 20 años después, pero que no mellaron el incremento de afiliación a los sindicatos ni su posterior conversión en movimiento social masivo (Giddens 1998).

En 1824, en Inglaterra se establece por primera vez el derecho a la libre asociación de los trabajadores, siendo la huelga el principal instrumento de su lucha y la jornada de las ocho horas de trabajo, la mayor conquista del movimiento obrero, instituida un 1 de mayo de 1886, tras una huelga de trabajadores en Chicago (EEUU). No podemos olvidar que la actividad sindical fue legalizada recién en el último cuarto del siglo XIX y que en 1920, el 60 % de trabajadores manuales masculinos de Gran Bretaña ya estaban afiliados a los sindicatos (Giddens 1998).

“Cuando comenzó a desarrollarse la industria moderna los trabajadores de la mayoría de los países carecían de derechos políticos y tenían escasa influencia sobre las condiciones de trabajo en las que se encontraban. Los sindicatos se desarrollaron al principio como medio de contrarrestar el desequilibrio de poder entre obreros y trabajadores (...) Al principio, los sindicatos eran fundamentalmente organizaciones defensivas que proporcionaban los medios con los que los trabajadores podían enfrentarse al abrumador poder que tenían los empresarios sobre sus vidas” (Giddens 1998: pág.406).

De acuerdo a Villavicencio (2010), a finales del siglo XIX se empiezan a establecer las primeras empresas en el Perú. Paralelamente surgen los primeros gremios de artesanos, quienes en 1886 se constituyen como la Confederación de Artesanos de Unión Universal.

Las organizaciones de carácter mutualista fueron hasta los primeros años del siglo XX, una importante forma de organización de los trabajadores en el Perú, que desaparecen por el incremento de la proletarianización de los artesanos y el avance del capitalismo y la importación de productos manufacturados del exterior.

En este momento, las primeras organizaciones sindicales del Perú son lideradas por la Federación de Obreros Panaderos Estrella del Perú, que se desafilia del gremio de los artesanos en 1904. Nueve años después, en 1913, las organizaciones sindicales quedan centralizadas en la Federación

Obrera Regional Peruana. Y, en 1918, en la Federación Obrera Local de Lima.

En el Perú, la primera conquista del movimiento sindical fue la jornada de las 8 horas de trabajo, impulsada por la huelga de 1918 convocada por la Federación Obrera Local de Lima. Un año después, el 19 de enero de 1919 se expide el Decreto Supremo que implanta la jornada de 8 horas de trabajo en nuestro país.

La conquista de las 8 horas de trabajo: “marca la culminación de un amplio movimiento de organización y lucha, donde el proletariado se constituye en la fuerza social con conciencia y capacidad de dirección autónoma frente a las demás clases sociales” (Sulmont 1980: 22, citado por Villavicencio 2010).

En 1929, el movimiento sindical peruano se organiza en la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), promovida por José Carlos Mariátegui. Esta central impulsa la mayor parte de los movimientos huelguísticos de protesta de aquellos años, siendo disuelta por el Decreto Ley N° 6926 del 12 de noviembre de 1930.

Según Villavicencio (2010), el Estado peruano tuvo respuestas represivas e intervencionistas frente al movimiento sindical de la época, tanto que recién en la Constitución de 1933 se les reconoce jurídicamente a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos enmarcados en el derecho general de asociación (artículo 27). Tres años después, mediante el Decreto Supremo del 23 de marzo de 1936 queda establecido el derecho al Registro Sindical.

En 1944, se forma la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) bajo la influencia del APRA, que aglutina a algunas federaciones regionales, de Lima, el Callao y la zona norte del país, nacidas a comienzos del Siglo XX y a mediados de la década de los años 40. La CTP logra centralizar a las federaciones de trabajadores azucareros, mineros del centro, textiles, gráficos, empleados bancarios, empleados particulares, periodistas, etc.

Entre 1945 y 1948, el sindicalismo se reactiva por el dinamismo que alcanzó la economía durante la Segunda Guerra Mundial, así como por el influjo de apertura democrática que trajo el triunfo de los países aliados. De acuerdo a Villavicencio (2010), el número de organizaciones sindicales registradas se duplicó, difundiéndose el uso del pliego de reclamos, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

En el Perú, la dictadura del general Odría (1948-1956) se caracterizó por su fuerte represión al movimiento sindical. Durante el segundo gobierno de Prado (1956-1962) el país logra un modelo de negociación política avalado por el movimiento sindical influido por el APRA que enarbolaba los principios del sindicalismo libre. Sin embargo, las leyes logradas en esta época, tuvieron un marco de dispersión.

Según Villavicencio (2010), el 3 de mayo de 1961 el Estado emite el Decreto Supremo N° 009, con el que se reglamenta el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, ratificado el 9 de diciembre de 1959 mediante la Resolución Legislativa N° 13281. Este decreto y su modificatoria: el Decreto Supremo N° 021 del 21 de diciembre de 1962, son las principales normas sobre las que se estructura el sindicalismo en el Perú.

Pese a que las normas dictadas restringieron el campo de aplicación del Convenio 87 de la OIT, se regularizó el procedimiento de constitución y reconocimiento de los sindicatos, aunque los trabajadores tuvieron que enfrentar limitaciones como la reducción del ámbito de las federaciones a una rama de actividad determinada y enfrentaron requisitos de tener un número mínimo de afiliados para constituir federaciones y confederaciones, entre otras. Desde 1962, empezó a regir el salario mínimo vital.

Para enfrentar la influencia nociva del APRA en la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), diversas organizaciones de izquierda, entre ellas el Partido Comunista (PCP), promueven la creación de una nueva central sindical nacional.

El 14 de junio de 1968, a pocos meses del golpe militar de Velasco, se forma la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) que retoma el nombre de la central fundada por José Carlos Mariátegui en 1929. En este periodo la CGTP aglutina a los sectores de construcción civil, trabajadores de la industria metalúrgica, profesores primarios y secundarios, choferes, pescadores, siderúrgicos de Chimbote y federaciones departamentales de Arequipa, Cusco y Puno. La CGTP representaba en ese momento a 140 mil trabajadores (Sulmont 1976).

Durante el gobierno de Velasco, la CTP y el APRA pierden predominio en el movimiento sindical. Mientras que la CGTP aumenta su influencia y crea nuevas federaciones, agrupando a las organizaciones que se habían desafiado de la CTP. En 1971, la CGTP es reconocida oficialmente. Representaba en ese momento a más de 400 mil trabajadores.

En contraposición a los logros de la CGTP, el gobierno militar impulsa una base social propia que avale sus reformas. Con este objetivo impulsa la conformación de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT). Crea el Sistema Nacional de Movilización Social (SINAMOS) y constituye en 1972 la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP), bajo la influencia del Movimiento Laboral Revolucionario (MLR) nacido en la Federación de Pescadores bajo los auspicios del Ministerio de Pesquería. Adicionalmente constituye en 1973 la Confederación Nacional de Comunidades Industriales (CONACI), logrando aglutinar a casi 200 mil comuneros. En el sector agrario, el gobierno de Velasco aprueba el Decreto Ley N° 19400, por el que se crean nuevas asociaciones de campesinos al margen de los sindicatos. En 1974 se crea la Confederación Nacional Agraria (CNA).

La presencia de nuevos partidos de izquierda al interior del movimiento laboral genera tensiones dentro de las bases sindicales de la CGTP, cuya dirigencia apoyaba al gobierno de Velasco Alvarado. Provocando la desafiliación en 1971 de un sector de maestros, quienes forman el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación Peruana (SUTEP). Situación similar ocurre con La Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos. Otros

sectores no se desafilian de la CGTP, pero muestran su oposición al interior. Varias más se reestructuran adoptando una línea independiente, tal es el caso de la Confederación Campesina del Perú que cobra vida a partir de 1973.

Contradictoriamente con el apoyo que la CGTP brindaba al gobierno de Velasco, los trabajadores y dirigentes enfrentaban la persecución y despidos. Los Paros Nacionales del 19 de julio de 1977, del 27 y 28 de febrero de 1978, y los del 23 y 24 de mayo de 1978 son acatados masivamente por los trabajadores y la población en general.

Como colofón al régimen militar, la Asamblea Constituyente presidida por Haya de La Torre, establece la Constitución de 1979, donde se reconoce el derecho a la libertad sindical (artículo N° 61 y Decimoséptima Disposición General y Transitoria que ratifica el Convenio 151 de la OIT).

Cabe recordar que el sector educación ya tenía estos derechos reconocidos desde 1964, mediante la Ley N° 15215 (artículo 21, incisos g) y l) y artículo 22). La misma que en su artículo N° 51 marcaba los derechos a la sindicalización sin autorización previa, a no ser obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo, garantizando el desarrollo de las funciones de los dirigentes sindicales de todo nivel, entre otros.

El artículo N° 52 de esta misma ley, reconocía el derecho de los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo a organizarse para defender sus derechos, así también los de sindicalización y huelga a los servidores públicos. Con excepción de los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñaban cargos de confianza, incluyéndose a los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales y los magistrados (artículos N° 61 y N° 243).

En los años 70 durante el régimen de Velasco, los sindicatos eran organizaciones más ideologizadas y partidarizadas. En los años 80 con García Pérez, los trabajadores enfrentan la superinflación, el despido y la

represión y enfocan sus luchas en la defensa de los derechos laborales. Durante los años 90, con Fujimori se producen despidos masivos, los trabajadores y los líderes sindicales son perseguidos, torturados, desaparecidos y asesinados. El Estado implanta un modelo de relaciones laborales donde los sindicatos giran alrededor de la empresa o el centro de trabajo, siendo impedidos del acceso a la negociación colectiva bajo el pretexto de que debían tener la representación mayoritaria de sus representados, lo que dificulta la formación de nuevos sindicatos y el fortalecimiento de los existentes. Según Mego y Vásquez (2008), para que Fujimori pudiera aplicar su modelo económico neoliberal, necesitaba de normas de flexibilización laboral que resquebrajaran y destruyeran los sindicatos, principalmente los del sector público.

Huido Fujimori del Perú, el congreso elige en el 2001 a Valentín Paniagua, quien ejerce entre el 22 de noviembre de 2000 y el 28 de julio de 2001, una administración transitoria, Sin embargo, las normas laborales de Fujimori seguían vigentes.

Entre julio del 2001 y julio de 2006, el gobierno de Alejandro Toledo se centra en el fomento de la inversión extranjera, la firma de tratados de libre comercio y la consolidación de la recuperación democrática. Bajo su mando la economía del Perú crece orientada hacia las exportaciones. Las normas laborales de Fujimori, sin embargo, tampoco fueron modificadas.

Contradictoriamente al papel que cumplieron los sindicatos en la lucha contra la dictadura y la recuperación de la democracia, los trabajadores continuaron con sus derechos conculcados, por lo que se abocan a enfrentar la tercerización del trabajo, buscando la defensa de los derechos perdidos más que mejores condiciones laborales. En paralelo, el sector económico agroindustrial crece significativamente, dando origen a un movimiento obrero de jóvenes y mujeres, absolutamente precarizados en sus condiciones de trabajo, que marcan el derrotero en la búsqueda de mejores condiciones laborales y el enfrentamiento de las desigualdades de género en el sector.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción Social (citado por León Torres, 2009), el número de trabajadores sindicalizados aumenta: de 83,509 en el 2004, a 128,856 en el 2009. En éste periodo se crean más de 100 organismos sindicales al año. En el año 2011, la afiliación sindical en el sector público llega al 13.7 % y en el privado al 4.1 %.

Sin embargo, la intemporalidad de la relación laboral produjo que las empresas no invirtieran en la capacitación de sus trabajadores, y que los trabajadores no quisieran afiliarse por temor a ser despedidos.

No podemos olvidar que en los años 70, la relación de un trabajador o trabajadora estaba protegida por la estabilidad laboral. En los años 90, la clase obrera enfrentaba la inestabilidad en el trabajo, que ponía en peligro la existencia del movimiento sindical, lo que provoca un sindicalismo inestable.

Según la experta en temas de género Narda Henríquez, la inestabilidad laboral da origen al surgimiento de la teoría de la informalidad, expresada en precariedad laboral y debilidad sindical. (*N. Henríquez, comunicación personal, 7 de junio de 2014*).

4.1.2 El movimiento sindical: La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

En el Perú, de acuerdo a lo establecido en la normativa internacional y nacional sobre Libertad Sindical, se pueden conformar confederaciones con solo dos federaciones. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reconoce a cuatro centrales sindicales: 1) la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), 2) la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), 3) la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y 4) la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).

La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) reúne al mayor número de trabajadoras y trabajadores afiliados. Aproximadamente a un

millón y medio de personas. No contamos con datos desagregados por sexo. Pero podemos mencionar que hay sectores como educación, salud, confecciones, comercio, turismo, hotelería, agroexportación, trabajadoras del hogar, conserveras, enfermeras, trabajo informal o independiente, limpieza pública, etc., donde la mayoría son mujeres, pero que no están sindicalizadas, pese a que su presencia llega en estos sectores al 70 %, mientras que su afiliación a la CGTP es apenas del orden 25 % y 35 %.

En los últimos cinco años, el porcentaje de afiliación de las mujeres en la CGTP ha crecido en un 10 %. El departamento de la mujer trabajadora se ha propuesto llegar al 15 % durante los próximos cinco años, hasta lograr una participación del 50 %, para estar en concordancia con las cifras de incorporación de la mujer en el ámbito laboral.

La CGTP fue fundada el 17 de mayo de 1929 por José Carlos Mariátegui²², el gran Amauta peruano, a quien corresponde la autoría del programa y las metas del primer esfuerzo serio para la creación de una organización sindical que unifique y dirija a todas las fuerzas obreras del país. A Mariátegui se le deben el Estatuto y el Programa de Lucha aprobados por el Comité Organizador. Documentos donde la CGTP se define como una organización unitaria que recusa los rezagos del sindicalismo tradicional, que lucha por los derechos de los trabajadores.

Corresponde anotar que la CGTP sufrió el acoso permanente de las dictaduras de la época. Este es el caso del régimen de Luis Miguel Sánchez Cerro²³, quien la ilegalizó. Idéntico comportamiento tuvo David Samanez Ocampo²⁴, con los campos de concentración en las selvas de Madre de Dios donde recluía a los luchadores sociales. De forma similar actuó el régimen del general Oscar R. Benavides²⁵. Las dictaduras de entonces no solo

²² Ensayista peruano, uno de los pensadores más influyentes en el ámbito de la reflexión sobre la cultura y sociedad de su país. Destacado activista político, fue además el fundador del Partido Socialista Marxista Peruano y de la CGTP.

²³ Presidente del Perú: Derrocó a Leguía y presidió la Junta de Gobierno de marzo de 1930 a marzo de 1931. A fines de 1931 tras un proceso electoral asume la presidencia de la República hasta su asesinato en 1933.

²⁴ Presidente del Perú de marzo a noviembre de 1931. Reemplaza a Sánchez Cerro.

²⁵ Presidente del Perú 1933-1939.

reprimieron a la CGTP sino que pretendieron dividir a las fuerzas sindicales creando organizaciones de fachada y paralelas.

Avanzada la década de los años 30, la CGTP ilegalizada, no pudo continuar con sus actividades públicas. Sin embargo, logra organizar grupos clandestinos de trabajadores clasistas que siguen actuando bajo su influjo y orientación. Recordemos que federaciones tan importantes como la federación de Arequipa se organiza por esos años y que poco después, en los años 40, se conforman las uniones sindicales.

Al término del gobierno de Manuel Prado Ugarteche (1939-1945)²⁶ y con el fin de la Segunda Guerra Mundial²⁷ en 1945, donde los países ‘aliados’ (Estados Unidos, Inglaterra y la URSS) triunfan sobre el eje nazi fascista (representado por los países del ‘eje’: Roma, Berlín, Tokio), se crean las condiciones para la realineación de las fuerzas políticas influidas por un pujante movimiento obrero internacional que había formado parte de la resistencia de los pueblos ocupados por el nazismo.

En 1943 bajo esta influencia, los trabajadores reunidos en el Congreso de la Federación de Trabajadores de Chile, principalmente comunistas, apristas y de otras tendencias, firman el Acuerdo de Santiago para recomponer la unidad sindical y dar nacimiento a una sola organización representativa de los trabajadores y trabajadoras peruanos. Pacto que se sella el 1º de mayo de 1944 ante la tumba del Amauta José Carlos Mariátegui, pero que no se concreta por las confrontaciones y luchas surgidas al interior del movimiento sindical peruano, lo que impide su recomposición unitaria en ese momento.

La conformación del Comité de Defensa y Unificación Sindical (CDUS)

En 1945 asume la presidencia del Perú el Dr. José Luis Bustamante y Rivero, bajo el amparo del Frente Democrático de Unidad Nacional (FDUN) y

²⁶ Presidente del Perú 1939-1945.

²⁷ 9 de mayo de 1945.

donde participaban el Partido Aprista²⁸, el Partido Comunista²⁹ y personalidades independientes. Desde sus comienzos, los integrantes de este frente no se pusieron de acuerdo en el análisis de la coyuntura ni el programa de gobierno, lo que sumado al sectarismo del APRA produce el alejamiento de la izquierda, que da origen al surgimiento de corrientes de opinión y la conformación de nuevos partidos³⁰. Bustamante y Rivero³¹ es defenestrado en 1948 por el golpe de Manuel A. Odría³² quien gobierna desde la sumisión a las empresas extranjeras, imponiendo un régimen represivo.

Constituyen hitos significativos de esta época, las luchas de los años 50 de los trabajadores del Cusco lideradas por Emiliano Huamantla Salinas³³. Y a comienzos de los años 60, los levantamientos campesinos de los valles de La Convención y Lares. En estos años, surge el intento por reorientar la línea conciliadora y pro oligárquica de la CTP. Pero las bases clasistas expulsadas por la línea aprista, que en 1962 conforman el Comité de Unificación y Coordinación para luchar dentro y fuera de la CTP, fracasan.

En respuesta a esta derrota al interior de la CTP, el 28 de setiembre de 1966 se crea el Comité de Defensa y Unificación Sindical (CDUS), con la participación de 14 federaciones y 45 sindicatos de base. Entre sus fundadores se cuentan los gremios de construcción civil, el de choferes y la industria metalúrgica, también los trabajadores del Cusco y Arequipa y la Federación de Pescadores del Perú. El Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Peruana de Teléfonos (SCPT), Enrique Arias Asián,³⁴ asume la dirección del CDUS, conformando parte de su directiva: Lázaro Gamboa, Mario Vidal Cabezas, Asunción Suárez, Jorge Rabines Bartra, Vicente Granadino, José Chávez Canales y Luis Villaverde.

²⁸ Partido Político fundado por Víctor Raúl Haya de la Torre, en México, mayo de 1924.

²⁹ Partido Político fundado por José Carlos Mariátegui, el 7 de octubre de 1928.

³⁰ Acción popular, Democracia Cristiana, Social progresismo.

³¹ Presidente del Perú en 1945, Frente Democrático Nacional.

³² Presidente del Perú de 1950 hasta 1956.

³³ Secretario General de la Federación de Trabajadores del Cusco, militante comunista, murió el 6 de enero de 1964.

³⁴ Dirigente Sindical que participó en la reconstitución de la CGTP el 14 de junio de 1968.

Cuando los trabajadores y trabajadoras peruanas consideraron que el CDUS había finalizado su misión por una central sindical autónoma y clasista, convocan a un congreso nacional que se realiza entre el 9 y el 14 de junio de 1968, donde reconstituyen la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), dándose inicio a una nueva etapa en el desarrollo de las luchas del movimiento sindical peruano y latinoamericano. En este evento, tal como se puede apreciar en el Cuadro 1, Oswaldo Delgado es elegido responsable de la secretaria de asuntos femeninos.

Según la información recogida en las entrevistas, las mujeres en esta época tenían una importante participación en los sindicatos de la CGTP, pero no tenían mayor relación con la dirigencia nacional y tampoco participaban en sus eventos orgánicos nacionales, de ahí que se eligiera a un hombre como responsable del área de asuntos femeninos³⁵.

³⁵ Área encargada de defender los derechos de las mujeres trabajadoras.

Cuadro 1. Consejo Directivo Nacional CGTP. Año 1968

CONSEJO NACIONAL DE LA CGTP. AÑO 1968

- . Secretario General: Isidoro Gamarra Ramírez
- . Subsecretario General: Delfín Jiménez
- . Secretario de Organización: José Chávez Canales
- . Secretario de Defensa: Vicente Granadino
- . Sec. Propaganda: Gustavo Espinoza Montesinos
- . Secretario de Actas: Luis Villaverde
- . Secretario de Relaciones Internacionales: Rolando Riega
- . Secretario de Economía: Manuel Díaz Salazar
- . Secretario Técnico: Jorge Chumbe Huapaya
- . Secretario de Cultura: Vladimiro Guevara
- . Secretario de Disciplina: Oscar Paredes
- . Secretario de Cooperativas: Jorge Mango
- . Secretario de Exteriores: Américo Castro
- . **Secretario de Asuntos Femeninos: Oswaldo Delgado**
- . Secretaria de Asuntos Estudiantiles: Jorge Villarán
- . Secretario de Asuntos Campesinos: Faustino Casavilca
- . Secretario de Bienestar Social: Jorge Rojas
- . Secretario de Juventudes: Manuel Rivas

Fuente. Estatuto CGTP (2010)

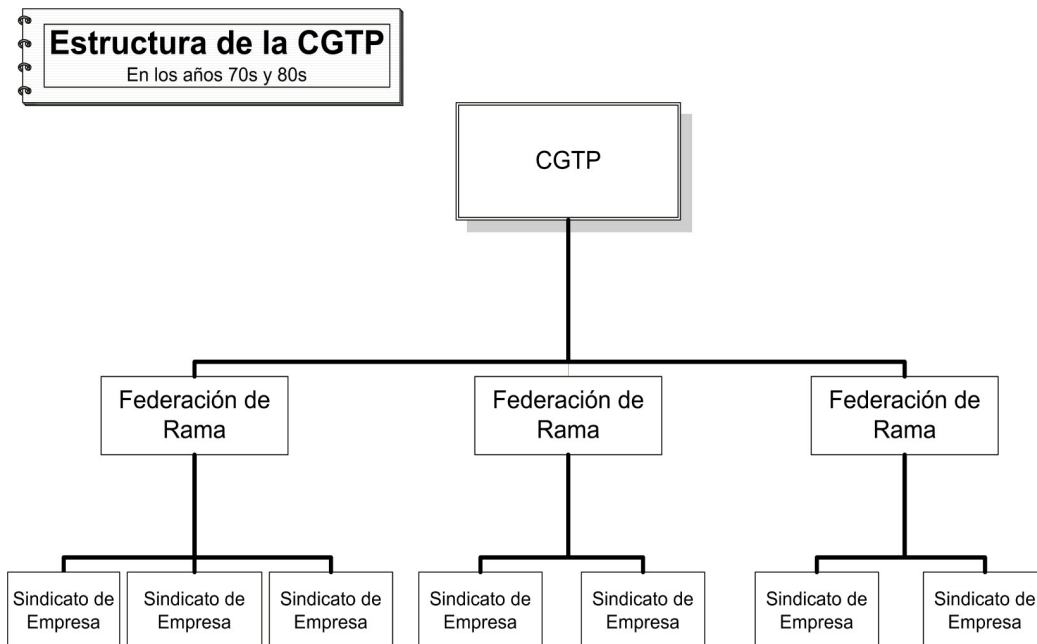


Gráfico 1. Estructura Orgánica Nacional de la CGTP. Años 70 y 80.
Fuente. Documento: El proceso de reestructuración en la CGTP: balance y perspectivas– CGTP

4.1.3 Momentos de la presencia de las mujeres sindicalistas y no sindicalistas

En este acápite, sobre la base de la información de otros investigadores/as, reconstruiremos cronológicamente la participación de las mujeres. De partida diremos que existen datos que comprueban la importante participación de las mujeres en el movimiento sindical de la época.

Como comenta Pablo Checa, director ejecutivo del Instituto de Estudios Sindicales (IESI) y exdirigente de la CGTP, las primeras incursiones de las mujeres ocurren entre los años 1905 y 1920, en el contexto de dos hitos históricos trascendentes para el movimiento sindical, político y popular de la época: la lucha por la jornada de las 8 horas y las del abaratamiento de las subsistencias, donde destacan Manuela Chafrajo e Irene Salvador, provenientes de la huelga de jornaleros de Huaura y Sayán. Así también Evangelina Antay, Dora Mayer y Zoila Aurora Cáceres, recordada por su

discurso en un mitin de mujeres donde al tomar la palabra, destaca el hecho de que tanto hombres como mujeres obreros se unieran en el terreno de la lucha sindical. (*P. Checa, comunicación personal, 7 de junio de 2014*).

Como hecho plausible rescatamos el comentario de noviembre de 1918 del boletín *La Protesta* donde se reconoce y destaca que las mujeres tuvieron un papel determinante en la lucha por la Jornada de las 8 horas de Trabajo.

En 1924 Zoila Aurora Cáceres funda la organización Feminismo Peruano, en cuya Declaración de Principios reclama el derecho de la mujer al voto político y a la igualdad jurídica, hecho que no tuvo mucha repercusión³⁶, pero que no la amilana en su campaña a favor del sufragio femenino. El 10 de noviembre de 1931 Cáceres logra la conformación del gremio de costureras.

En 1927 la poeta Magda Portal participa del grupo de intelectuales que complotan para derrocar a Leguía. Participando activamente desde su condición de fundadora de la primera célula de la Alianza Popular Revolucionaria Americana que en 1928 se convierte en el Partido Aprista Peruano (PAP). Ella junto a Carmen Rosa Rivadeneira integra el primer Comité Ejecutivo Nacional del APRA, con la tarea de organizar la sección femenina del partido.

En 1929 se crean los primeros comités femeninos de la CGTP encargados de trabajar en el seno de los sindicatos las reivindicaciones de las mujeres. Un año más tarde, en noviembre de 1930, Celinda Delgado del sector textil, es elegida secretaria femenina de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

En agosto del año 31 se crea el Sindicato de Trabajadoras Telefonistas de la Compañía Peruana Teléfonos (CPT), asesorado por Zoila Aurora Cáceres

³⁶ Casa de la mujer. *Algunas mujeres de la historia del Perú*. Disponible en: http://www.lacasadelamujer.org/index.php?option=com_content&view=article&id=181:algunas-mujeres-de-la-historia-del-peru&catid=1:latest-news

quien exige mejores condiciones laborales a la International Telephone y Telegraph Corporation (ITT).

En diciembre del año 31 se organiza el Frente Único de Solidaridad de Socorro Rojo Internacional³⁷, conformado por obreros, estudiantes e intelectuales, y también por mujeres. La primera responsable fue Ángela Ramos. Participaron también muy activamente: Adela Montesinos, Carmen Saco, Alicia del Prado, Alicia Bustamante, Celia Bustamante, Carmen Pizarro, María Argote, Pepita Pizarro, Maximina Argote, Raquel y Estela Bocangel.

Ese mismo año (1931), Ángela Ramos, periodista y escritora, se incorpora al Partido Comunista Peruano (PCP), ex Partido Socialista, formante parte de su comité central. Escribe artículos para *La Hoz y El Martillo* y *El Amauta*, voceros del PCP. Es recluida hasta en dos oportunidades en la cárcel de mujeres³⁸. Hace campaña por los presos comunes. Lucha contra la Ley de Vagancia. Se convierte en una activa dirigente del Socorro Rojo.

En 1933 Alicia del Prado es encarcelada acusada de proselitismo político por ser militante del Partido Comunista, siendo apresada. Tres años después, funda Acción Femenina, dirigiendo su trabajo hacia la formación y educación política de las mujeres militantes de su partido.

La poeta Adela Montesinos fue miembro del Partido Socialista durante los primeros años de la década del 30. Desarrolla su activismo en el Socorro Rojo bajo la conducción de Ángela Ramos. Se convierte en líder de las causas femeninas, participando activamente en mítines y actividades intelectuales bajo el seudónimo de 'Alma Moreva'.³⁹

³⁷ Organismo conformado por la CGTP para hacer frente al régimen político de Sánchez Cerro y brindar ayuda a los presos políticos.

³⁸ García Naranjo, Aida. (2009). *Peruanas Notables – Presencia de las Mujeres en los Movimientos Sociales de los siglos XX y XXI, 1931 – 1970*. T.II. Edit. Centro de Derechos y Desarrollo, Lima, Perú.

³⁹ Cristóbal y otros: 1998-9

María Jesús Alvarado funda Evolución Femenina, con la que realiza acciones a favor de la promoción de la mujer en el trabajo, la igualdad jurídica, el derecho al sufragio, la educación y su acceso a cargos públicos⁴⁰. Organiza al mismo tiempo la escuela-taller: Moral y Trabajo donde acoge a las mujeres de los sectores populares que se prostituían por el abandono, la falta de educación y la ausencia de oportunidades laborales. Promueve la escuela de enfermeras y el proyecto de ley de 1913 de los diputados José Balta y Samuel Payán a fin de incorporar a las mujeres a las sociedades de beneficencia, proyecto que es desestimado por el legislativo. Que no la desalienta pues insiste en promover la importancia de esta participación: *“No existe en el Perú –decía- razón alguna para continuar manteniendo a la mujer rezagada a las últimas filas, olvidada y humillada, excluida de los cargos públicos, privando así inconsultamente a la sociedad de su benéfico concurso. Es tiempo ya e imperiosa la necesidad de llamarla a colaborar en la actividad nacional”*⁴¹.

No eran tiempos fáciles para el desarrollo de estas ideas, menos para las acciones lideradas por estas mujeres. Muchas de ellas fueron oprobiosamente estigmatizadas como locas.

María Jesús Alvarado fue deportada por el presidente Leguía, teniendo que vivir once años de exilio en Argentina. Magda Portal se vio obligada a renunciar en el II congreso aprista de 1946, porque en las conclusiones se decía que las mujeres no podían ser miembros activos del partido ya que no eran ciudadanas en ejercicio. Según reportes estas fueron sus palabras recordando lo sucedido: *“... Me levanté y pedí la palabra. Haya dio un golpe en la mesa y dijo: No hay nada en cuestión. Insistí con energía que quería hablar y él volvió a repetir lo mismo. Ante esto, me levanté con un grupo de mujeres y dije en voz alta: ¡Esto es fascismo! Después me eligieron segunda secretaria general de partido, pero me quitaron la dirección del Comando de Mujeres del PAP. No volví nunca más al partido. Fueron veinte años de*

40 Ídem 21.

41 Ídem 21.

intensa actividad política que me enseñaron mucho y de los cuales no me arrepiento”.

Elvira Taboada es otra mujer que destacó por su participación en la huelga de las trabajadoras del servicio telefónico de Lima, donde estuvo al mando de un grupo de mujeres luchadoras sociales.

Además de las mujeres que nombramos, existieron otras que nunca publicaron un libro, un artículo, o un poema, pero que formaron parte activa de estos movimientos. Una de ellas es Teófila Alvirena de Casas, militante aprista, quien refiriéndose a la época que vivió decía: *“en mi tiempo las mujeres pobres solo podíamos ser lavanderas o cocineras”.*

En 1932 aparece en el escenario político la Unión Revolucionaria, partido de derecha acaudillado por Sánchez Cerro, de corte antiaprista y anticomunista, que se pronuncia a favor del sufragio femenino. Este tema no formaba parte de la plataforma del Partido Comunista Peruano.

Como se ha podido apreciar, la mujer ha participado activamente en las luchas populares y ha contribuido desde sus inicios al desarrollo del movimiento sindical. Para el dirigente de la CGTP Oscar Alarcón: *“Las mujeres significaron siempre el soporte para las luchas de los trabajadores, organizaron las ollas comunes, la asistencia social. El trabajo del Socorro Rojo, era exclusividad de ellas”.* (O. Alarcón, comunicación personal, 1ero de diciembre de 2011).

De similar manera, la mujer participa destacadamente en las luchas del movimiento sindical y popular de los años 60 y 70, donde la CGTP se reconstituye y se convierte en la fuerza social más importante del país.

En 1969, la CGTP cuenta dentro de sus afiliados, a los gremios fundadores: construcción civil, metalúrgicos, pescadores, choferes y departamentales del sur, y a las federaciones de trabajadores de Bebidas Gaseosas y Similares, de la Industria Cervecera, de Cueros, Calzados y Afines, entre otras ramas.

A nivel regional la CGTP consolida su presencia en Arequipa, Cusco, Puno, Tacna, Junín y Trujillo.

El 15 de marzo de 1970, la CGTP influenciada mayoritariamente por el PCP anuncia su respaldo al gobierno de Velasco. Obtiene su reconocimiento legal en diciembre de 1971. Cuenta en ese momento con 43 federaciones y 170 sindicatos, representativos de más de 400,000 trabajadores.

En esta época es que surgen los comités de amas de casa mineras en la zona central del país y se organizan dos sindicatos femeninos de gran importancia para el movimiento sindical: el Sindicato del Consorcio Electrónico (CONEIL) y el de Confecciones Lolas.

Delia Zamudio Palacios es la primera mujer sindicalizada que ocupa el cargo más alto de una organización de base: el de secretaria general del Sindicato de Laboratorios Schering. Ella ingresa como obrera en 1963. Poco después asume la dirección del sindicato. Es despedida en 1977, luego logra ser respaldada por el Ministerio de Trabajo, logrando reafirmarse como dirigente sindical.

Concepción Quispe es la primera mujer presidenta de una comunidad campesina que llega al cargo de secretaria de organización de la Confederación Campesina del Perú (CCP).

Desde sus comienzos el movimiento de mujeres estuvo influenciado por el accionar de las mujeres de los partidos de izquierda, quienes destacaban en la lucha gremial y al interior de sus partidos, pero cuyo aporte no era visibilizado.

Victoria Villanueva fue secretaria general del Sindicato de Obreros y Empleados de la Pontificia Universidad Católica del Perú (SOEPUCP). Condujo el primer paro conjunto entre el sindicato y la federación de estudiantes, logrando los primeros triunfos sindicales para el sector educativo privado.

Por la década de los años 70 surge la presencia de jóvenes mujeres, en su mayoría sociólogas, antropólogas, economistas, trabajadoras sociales y maestras, quienes se vinculan con los barrios populares y los gremios obreros y vecinales, donde forman círculos de trabajo político. En esta época las mujeres de los partidos de izquierda, renuentes a incluir en su agenda la lucha por los derechos de las mujeres, discuten si es primero el partido o el género, con el criterio de que la lucha por los derechos de las mujeres empezaría cuando triunfara la revolución. Sin embargo, sufrían la marginación y el poco aprecio a su trabajo, de ahí que muchas de ellas dirigieran su trabajo hacia la población femenina,⁴² logrando abrirse espacios más allá de los partidos.

En 1986 durante el gobierno de García Pérez, una serie de medidas económicas y políticas producen el proceso hiperinflacionario más grave de la historia del país, generando las condiciones para que las dirigentes populares, feministas y militantes de los partidos políticos confluyan y actúen de manera conjunta al lado del movimiento sindical y popular. En este período las empresas quiebran y cierran y se producen despidos masivos. Lo que da origen a que los empresarios, trabajadores y el gobierno se vean obligados a coordinar programas para enfrentar la crisis. Este fue el único momento de la historia reciente donde se estuvo más cerca de un acuerdo plural entre los diferentes sectores sociales del país.

Como recuerda Gloria Pérez, responsable del departamento de la mujer de la CGTP de los años 2006 al 2011: *“En este período se empiezan a hacer visibles algunas mujeres como Elsa Baca, muy considerada por la dirección nacional, pero a la que llamaban solo para resolver cuestiones menores o realizar alguna actividad puntual. Luego aparecería en escena Sonia Cuentas, hermana del dirigente minero Hernán Cuentas, quien se vincula a los asentamientos mineros y que tenía mucha experiencia y manejaba muy bien el tema político y sindical, pero que no tenía una posición de género. En la época de Sonia Cuentas y de Elsa Baca, las mujeres dirigentes no*

⁴² Blondet, Cecilia. (1995). El movimiento de mujeres en el Perú. Pp: 103-134. *En Perú 1964-1994: economía, sociedad y política*. Serie Perú Problema 24. Editor General Julio Cotler. IEP.

disponían de un espacio físico, no contaban con archivos, documentos, informes o estadísticas, no tenían el apoyo de la dirigencia nacional. No comenzaba aún la revolución interna dentro de la CGTP". (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

Producto de la debacle económica del régimen de García Pérez, la CGTP fortalece y enfatiza sus luchas en defensa de los derechos de los trabajadores, enfrentando debates y disputas internas que persiguen capturar su control. Pese a estas circunstancias, el sindicato deja de ser una institución marginal, pues se logra que un 30 % de la PEA adecuadamente empleada, se afilie.

Entre los años 71 y 90, las mujeres, tal como se muestra en el Cuadro 2, empiezan a formar parte de la directiva nacional de la CGTP, logrando sostener su presencia por siete periodos distintos. Dentro de estas mujeres se encuentran Ana Villasana, Elvira Márquez, Carmen Ottone y Sonia Cuentas, elegidas miembros de la secretaría de la mujer de la CGTP.

Cuadro 2. Periodos. 1971 - 1995

PERIODOS							
1971 – 1974	1974 – 1976	1976 - 1978	1978 – 1980	1981 – 1983	1983 – 1987	1987 -1990	1992 - 1995
Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Isidoro Gamarra	Presidente: Valentin Pacho
Secretario General Gustavo Espinoza	Secretario General: Gustavo Espinoza	Secretario General Eduardo Castillo	Secretario General Eduardo Castillo	Secretario General Eduardo Castillo	Secretario General: Valentin Pacho	Secretario General: Valentin Pacho	Secretario General: Pedro Huilca
Secretaria de Asuntos Femeninos Ana Villasana (confecciones)	Secretaria de Asuntos Femeninos Ana Villasana (confecciones)	Secretaria de Asuntos Femeninos Elvira Marquez	Secretaria de Asuntos Femeninos: Carmen Ottone	Secretaria de Asuntos Femeninos: Carmen Ottone	Secretaria de Asuntos Femeninos: Sonia Cuentas (FENTUP)	Secretaria de Asuntos Femeninos: Sonia Cuentas Secretaria Derechos Humanos: Flor de María López Secretaria de Actas y Archivos: Frida Rejas Moran	Secretaria de Asuntos Femeninos: Elsa Baca

Fuente. Actas. Archivo CGTP. 1971

En opinión de Juan José Gorriti, secretario de relaciones internacionales de la CGTP, la época vivida durante el gobierno de Alberto Fujimori fue una de las más duras para el movimiento sindical, pues introdujo la recesión más grave de la historia, donde las empresas privadas cerraban y los trabajadores del Estado eran despedidos masivamente bajo el amparo del Decreto Legislativo 728. (*JJ. Gorriti, comunicación personal, 20 de mayo de 2011*).

En 1992, a pocos meses de ser elegido secretario general por el IX Congreso Nacional Ordinario de la CGTP, Pedro Huilca⁴³ es asesinado, asumiendo interinamente la secretaría general el dirigente iqueño Teódulo Hernández. Este mismo año es asesinado también Juan Andagua, secretario de organización de la CGTP. Muchos otros dirigentes sindicales pasan a la condición de *desaparecidos*. Para Gorriti, entre diciembre de 1992 y setiembre de 1993, se vivió la peor época del movimiento sindical.

Entre 1993 y 1994, miembros de la dirección nacional de la CGTP son acusados del asesinato de Pedro Huilca y juzgados por los llamados “Jueces sin Rostro”⁴⁴. Durante este tiempo ninguna convocatoria de masas de la CGTP tuvo acogida. La represión del gobierno contra los dirigentes sindicales se acrecienta y se hace extensiva al movimiento social.

En diciembre del año 95 se realiza el X Congreso Nacional de la CGTP. La agenda sindical se centra en la lucha contra el régimen dictatorial de Alberto Fujimori.⁴⁵ “En ese momento, el movimiento sindical lucha por la recuperación de la democracia”, señala el dirigente nacional Juan José Gorriti. (*JJ. Gorriti, comunicación personal, 20 de mayo de 2011*).

⁴³ Dirigente sindical asesinado el 18 de diciembre de 1992.

⁴⁴ Entre 1992 y 1997, aproximadamente cinco mil presos fueron declarados culpables, en virtud de las leyes antiterroristas del Perú, tras haber sido juzgados sin las debidas garantías por los denominados jueces sin rostro. Esta medida dejó de aplicarse en 1997.

⁴⁵ Presidente del Perú entre 1990 y 2000. El 7 de abril de 2009 la justicia peruana condenó a Fujimori a veinticinco años de prisión, al hallarlo responsable directo del asesinato de veinticinco personas y de dos secuestros, crímenes perpetrados durante su primer mandato presidencial.

4.2. Mujer, trabajo y participación sindical

4.2.1. El movimiento de mujeres

El movimiento de las mujeres en el Perú es uno de los más amplios y diversos de América Latina. Con una organización heterogénea, multicultural y pluriétnico, surgida de las condiciones estructurales que las mujeres han debido enfrentar, lo que explica la diversidad de su práctica social y organizativa y por qué no siempre apuntan a una misma dirección.

En este sentido (Virginia Vargas 2008: 35) nos dice: “El movimiento social de mujeres del Perú no refleja un proceso homogéneo, sino una pluralidad de procesos que muestran la diversidad de realidades de las mujeres en el país. En este sentido tal vez sería mejor hablar de varios movimientos sociales de mujeres”. Vargas destaca que son las mujeres quienes cuestionan paradigmas tradicionales y la estructura jerárquica de la sociedad, visibilizando desigualdades asumidas como naturales y no como construcciones culturales.

Virginia Vargas (2008) identifica que dentro del movimiento de mujeres del Perú se distinguen tres vertientes que desarrollan sus propias acciones pero que también se interceptan en muchas ocasiones:

- La vertiente feminista: que identifica y denuncia la existencia de un sistema de sexo-género en la sociedad que establece relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres.
- La vertiente popular: compuesta por mujeres de barrios populares urbanos que buscan satisfacer sus necesidades y demandas a partir de roles tradicionales. Visibilizan estos roles y expresan que éstos no las marginan del espacio público.
- La vertiente que emerge de los espacios políticos tradicionales (sindicatos, partidos políticos): mujeres que buscan generar cambios

para lograr una mayor participación en la toma de decisiones y el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres.

De acuerdo a lo señalado, las tres vertientes están vinculadas y se interrelacionan, a pesar de las diferencias de clase, raza o geografía, con una multiplicidad de percepciones y prácticas complejas y contradictorias. Un ejemplo es la vertiente popular, que algunas feministas recusan porque consideran que refuerza la división sexual del trabajo. Otras, en cambio, la perciben como posibilidades para que la mujer adquiriera mayor conciencia de sus derechos, confianza en sí misma y para que no vean lo doméstico como su único ámbito de desarrollo.

La percepción sobre la pluralidad surge porque la subordinación de género afecta a las mujeres de manera distinta sea por raza, etnia, clase y edad, lo que influye en cómo perciben la subordinación y en cómo luchan en su contra desde diversos puntos de partida: alimentación, salud, política, etc.

La primera generación de mujeres que busca cambiar esta situación, aparece a comienzos de la década de 1870 en Lima y Cusco, dentro de un contexto intelectual muy activo, donde se debaten y difunden las ideas liberales. Estuvo integrada por mujeres urbanas de clase alta que habían accedido a la educación, quienes se expresaban a través de la literatura y el periodismo. Ellas exigían el acceso de las mujeres a la educación. Destacaron: Mercedes Cabello de Carbonera, Trinidad Henríquez, Clorinda Matto de Turner y Manuela Gorriti.

La segunda generación de la década de 1890, centra su lucha en el derecho a la educación y la capacitación técnica para mujeres pobres y la educación de hogar para mujeres de clase alta. Destacan Teresa Gonzales de Fanning y Elvira García y García.

Las mujeres que nombramos y otras más, son las pioneras de la primera ola del feminismo en el Perú, ocurrida entre los años 1780 – 1890. Hacia fines

de la década de 1920, surgen otras mujeres en sectores anarquistas, indigenistas, feministas, trabajadoras, etc.

En los años 70 un contingente masivo de mujeres ingresa a la vida social y política y participan en los movimientos sociales: campesino, estudiantil, sindical, de trabajadores agrícolas, entre otros. Las feministas provenientes de la clase media, enarbolan el acceso de las mujeres a la educación, a la participación política y luchan por erradicar la pobreza, sin embargo, sus demandas no tienen acogida. Muchas militantes de izquierda, luchan al interior de sus partidos para combatir los estereotipos y lograr que su agenda sea acogida, lo que no ocurre.

A finales de los setenta, las mujeres de izquierda, conscientes de la subordinación que enfrentaban en sus organizaciones, empiezan a reivindicar nuevos espacios de realización personal y de actuación política, coordinando una propuesta feminista. Ese fue el inicio del movimiento feminista y del movimiento de mujeres en general (Vargas 2008).

Las luchas iniciales de las mujeres feministas estuvieron enfocadas en la explotación que sufrían los trabajadores pero no en la opresión de la que eran objeto las mujeres. Reconocían la lucha de los otros sujetos como lucha propia pero no analizaban cómo esos problemas afectaban a las mujeres.

Según Vargas (2008), las mujeres percibieron que si ellas no planteaban una agenda propia, los partidos de izquierda y otras organizaciones continuarían priorizando la cuestión obrera y las relaciones de producción.

Un punto de quiebre de las relaciones entre el movimiento de mujeres y las militantes de los partidos de izquierda, se da cuando las feministas colocan en el debate la sexualidad, tema tabú para las mujeres de los espacios tradicionales de los partidos de izquierda de la época. Pese a este relativo punto de quiebre, el movimiento feminista creció y se nutrió de las luchas generales que llevaban a cabo las mujeres, reconociendo la pluralidad y la

legitimidad de los diversos caminos que encontraban para enfrentar la subordinación.

En la década de los años 80, las mujeres de la vertiente popular crearon y fortalecieron organizaciones vinculadas a la subsistencia, la salud y el trabajo comunal junto a otras organizaciones, en varios casos religiosas. Se organizaron alrededor de los Comedores Populares y los programas del Vaso de Leche, para resolver la sobrevivencia. Participaron de otras organizaciones más complejas como la Federación Popular de Mujeres de Villa El Salvador (FEPOMUVES). Surgidas en 1976, que amplían su accionar por los años 80 y que se masifican con la crisis de los años 90.

En los sindicatos se empiezan a formar comisiones femeninas para generar discursos alternativos al feminismo. “Los sindicatos peruanos han combinado la orientación clasista muy tradicional con una falta absoluta de interés por las demandas de las mujeres” (Vargas 2008: 61). A pesar de eso se constituyen comisiones enfocadas en los derechos de las mujeres. Algunas mujeres empiezan a ocupar cargos de dirección.

Las mujeres de los partidos impulsan comisiones femeninas lideradas por ellas mismas. Según Vargas (2008), los partidos políticos y organizaciones sindicales no lograron comprender la dinámica y autonomía del movimiento feminista y de mujeres.

Las mujeres campesinas empiezan un proceso de organización al interior de la Confederación Campesina del Perú (CCP) y de la Confederación Nacional Agraria (CNA), sin lograr generar una corriente de apoyo, por lo que buscaron otros espacios para confrontar sus experiencias y cuestionar algunos aspectos de la situación en la que se encontraban.

Los feminismos buscaron la recuperación de la diferencia y politizar la subordinación de las mujeres en lo privado y sus efectos en el mundo público. Con ello se visibilizaron problemas que fueron llamados por su nombre: violencia doméstica, acoso sexual, entre otros. Desde fines de los

años 70, muchas activistas participaron en la creación de centros laborales y ONG, perfilándose como institucionalidad feminista, criticada como la *onegeización* del movimiento feminista en América Latina.

En los años 90 la agenda del movimiento social se centra en el reclamo de la estabilidad laboral y la recuperación de la democracia, donde las mujeres incluyen los derechos sexuales y reproductivos, sin por ello dejar de atender los problemas alimentarios y la demanda de talleres productivos, girando hacia los problemas de promoción de la mujer y la búsqueda de la igualdad en la diferencia y la equidad de género (Henríquez 2006).

En la década de los años 90, las feministas hacen incidencia en espacios regionales y globales, buscando influir en una agenda internacional enfocada en los derechos humanos, población, desarrollo, etc. También luchan para que se discuta el pensamiento universal hegemónico instaurado desde lo masculino. Los estudios de género se empiezan a institucionalizar en las universidades, lo que promueve la producción de conocimiento y la formación de nuevos feminismos.

En esta década, sin embargo, se produce la fragmentación y baja intensidad política de los movimientos sociales, incluido el feminista, haciéndose visibles las diferencias de concepción, estrategias y formas de poder. Así como las distintas percepciones como sociedad civil y diferentes posturas frente al Estado y la academia. Surgiendo identidades específicas de lucha como los derechos de las mujeres negras, lesbianas, indígenas, jóvenes y diversos temas de lucha como salud, derechos humanos y violencia. A lo que se sumaron visiones locales, regionales, nacionales y/o globales, todo lo cual aportó pero también generó dispersión en el enfoque y la acción.

Para (Vargas 2008: 77) "Cada vertiente tiene sus propias tensiones relacionadas con los vínculos que establece con otras vertientes, con la forma como enfrenta las prácticas tradicionales, con los esfuerzos para evitar la manipulación, con la forma como enfrenta el riesgo del aislamiento, de establecer la comunicación entre las líderes y las mujeres de base, de su

habilidad para negociar las demandas y su interrelación con otros movimientos y partidos políticos”. Lo que conduce a la necesidad de tender conectores entre el movimiento feminista con el movimiento popular de mujeres, con las defensoras de los derechos humanos, los gremios laborales, alianzas con todas las dimensiones de la exclusión.

Feminismo y mujeres obreras: acuerdos y desacuerdos

En 1919 ocurre la primera movilización feminista de la historia del Perú.

En 1920 surgen mujeres que levantan posturas anarquistas, indigenistas, feministas y trabajadoras que luchan por los derechos de las mujeres y hombres trabajadores. Muchas de ellas colaboran con el periódico *Labor* y la revista *Amauta* dirigidas por Mariátegui. De esta forma es que toman contacto con la CGTP, participando desde su fundación.

El surgimiento del feminismo contemporáneo peruano tiene de origen la lucha de los partidos de izquierda, el dinamismo de los movimientos sociales y la lucha en favor de la democracia ocurrida en los años 70. Las mujeres que le dieron origen, lucharon contra la explotación de los trabajadores y las trabajadoras, coincidiendo en su ideario y acción con las mujeres obreras.

En los años 80 las feministas levantan las demandas por los derechos reproductivos y el aborto, mientras que las trabajadoras continúan con su énfasis en la lucha de clases. Surgen las primeras contradicciones entre los dos movimientos. Las feministas politizan el malestar de las mujeres (politizar lo privado), al mismo tiempo que fortalecen su autonomía organizativa frente a los partidos y el Estado, constituyendo ONG y colectivos feministas. Con lo que se abren dos corrientes: 1) las feministas institucionalizadas y 2) las autónomas. Las primeras con diversas formas de intervención y negociación con otros movimientos y con el Estado. Las segundas, con una propuesta de cambio fuera del sistema, que no reciben financiamiento y no interactúan con las instituciones representantes del patriarcado.

Para encontrar la relación entre feminismo y sindicalismo, es útil apelar al marxismo y su concepción sobre la lucha de clases y la situación de la mujer. En este sentido, Hartmann, Heidi y Bridge, Amys (1989) consideran que el marxismo y el feminismo ofrecen explicaciones sobre las disposiciones sociales de disparidad, racionales y sistemáticas, basadas en la injusta distribución de la riqueza y la desigualdad social⁴⁶, donde la sexualidad se convierte en un proceso social por el que se crean, organizan, expresan y dirigen las relaciones sociales de género, que crea los seres sociales que llamamos mujeres y hombres⁴⁷.

En 1924 José Carlos Mariátegui, que había seguido con atención la evolución del movimiento femenino en el Perú y en el campo internacional, escribe el artículo La mujer y La Política publicado por *Variedades*, en donde señala: *“Uno de los acontecimientos sustantivos del siglo XX es la adquisición por la mujer de los derechos del hombre”. “La sociedad no se divide únicamente en clases sino en sexos. El sexo confiere o niega derechos políticos”*.

En otro artículo bajo el título: Las Reivindicaciones Feministas publicado en *Mundial*, Mariátegui responde a quienes pretenden satanizar al feminismo, suscribiendo: *“Nadie debe sorprenderse de que todas las mujeres no se reúnan en un movimiento feminista único. El feminismo tiene necesariamente varios colores, diversas tendencias”*, concluyendo: *“A este movimiento no deben ni pueden sentirse extraños ni indiferentes los hombres sensibles a las grandes conmociones de la época. La cuestión femenina es una parte de la cuestión humana”*.

Años más tarde (antes de su muerte) en *Mundial* del 18 de octubre de 1929, a propósito del III Congreso Internacional de la Reforma Sexual, dice: *“No*

⁴⁶ Ibídem.

⁴⁷ Hartmann, Heidi y Bridge, Amys. (1989). *Marxismo y feminismo son una sola cosa: Marxismo*. En un artículo publicado en la WEB el 23-11-2004. *Feminismo y Marxismo: más de 30 años de controversias*. Publicado por Andrea D Atri. En el problema del marxismo y feminismo también se cita a MacKinnon, Catharine. (1989). *Hacia una teoría Feminista del Estado*. Ediciones Cátedra, Madrid.

*habrá dentro de poco país civilizado donde no se estudie y siga trabajos por grupos en los que será siempre indispensable y esencial la presencia de la mujer. No se estudia en nuestros tiempos la vida de nuestra sociedad, sin averiguar, sin analizar su base: la organización de la familia, la situación de la mujer*⁴⁸.

Lo escrito por José Carlos Mariátegui, ilustra sobre la percepción ideológica del marxismo sobre la situación de la mujer y la importancia de su participación. De ahí la preocupación por tratar de comprender el largo proceso seguido por la CGTP para admitir, promover e incluir las demandas de las mujeres dentro de su plataforma de lucha, así como su renuencia para admitir que los conceptos género y clase están vinculados.

Es cierto que la pertenencia a una clase y a un sexo son factores muy importantes cuando se analiza el campo social. Pero es necesario anotar que estos componentes no son los únicos. Pues deben tenerse en cuenta otros factores como la situación de la mujer en una sociedad y época determinadas, su origen familiar y nacional, su pertenencia a determinada generación, preferencias sexuales, el estado civil, su nivel cultural, el número de hijos e hijas, su ideología, creencias religiosas y filiación política.

En la entrevista realizada a Gloria Pérez Saavedra, secretaria de la mujer de la CGTP entre los años 2006 – 2011, ella refiere: *“El enfoque de género en el movimiento sindical, es un tema que debe ser comprendido desde el punto de vista ideológico. En la CGTP hay un sector de mujeres que encuentra contradicción entre género y clase. Yo no encuentro que exista contradicción, considero que se complementan”* (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

⁴⁸ Pineda, Empar. *Mariátegui y la izquierda hoy*. (algunas reflexiones desde el feminismo). En Monereo, Perez, Manuel y otros. (1995). *Mariátegui 1884-1994* ponencia presentada en el Encuentro Internacional: Un marxismo para el siglo XXI. Madrid. Ediciones Talasa S.L. Pág. 77-93.

Los análisis feministas marxistas estiman que el sistema confina a la mujer a labor doméstica para convertirla en el ejército de reserva de mano de obra para los tiempos de crisis o expansión. *“La flexibilización del trabajo y la reducción del gasto público repercutieron en el tejido social, debilitó los espacios de afiliación sindical y mermó los ingresos familiares. Las mujeres, que habían logrado en la primera mitad del siglo veinte, mejores niveles educativos y oportunidades de trabajo, vieron sus logros limitados”* (Henríquez 2006: 14).

Con la flexibilización del trabajo y el desempleo y subempleo masivos, las mujeres aceptan empleos precarios, inventándose emprendimientos para la subsistencia. Visibilizándose la feminización de la pobreza y la doble jornada, lo que trae la redefinición del rol proveedor tradicionalmente asignado al hombre y la necesidad de analizar cuáles eran los temas emergentes y los nuevos discursos provenientes de actores que ahora enfrentaban juntos la crisis económica.⁴⁹

Las mujeres incorporadas al mundo del trabajo en condiciones de suma desventaja, marcan con su participación, una nueva etapa de la sociedad peruana, influyendo en una percepción distinta del papel de la mujer dentro de la sociedad, la familia y el movimiento sindical.

Sin embargo, el ingreso masivo de las mujeres al mundo del trabajo ocurrido en los años 90, no estuvo aparejado con su presencia en el mundo sindical.

Las acciones de la CGTP conocidas como las políticas de igualdad de oportunidades no habían sido suficientemente comprendidas ni aplicadas al interior de la central, lo que las obligó a tener que hacerse visibles mediante su propio liderazgo. Conseguido a partir de la trayectoria en sus organizaciones de base, en mérito a su propia representatividad sindical.

⁴⁹ Virginia Vargas, feminista, activista política, defensora de los derechos de las mujeres, fundadora de la ONG Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

4.2.2 La democratización de los movimientos sociales

4.2.2.1 Mujeres participan en las organizaciones sindicales. Pese a que durante las últimas décadas más mujeres trabajan fuera de sus casas incorporadas al mundo laboral, su participación en el movimiento sindical no se da en igualdad de condiciones, pues los requisitos que se les pide para participar, difieren de los que se les exige a los hombres para ser dirigentes.

Es evidente que los sindicatos y los partidos políticos reproducen prácticas internas que favorecen la promoción de los hombres y obstaculizan el de las mujeres, como por ejemplo, el que sus opiniones no sean tomadas en cuenta, o que se les discrimine en la designación de tareas, así lo han expresado las entrevistadas.

En el campo laboral, las mujeres son contratadas para trabajos considerados ‘propios’ de las mujeres vinculado al cuidado y lo doméstico: enfermeras, trabajadoras del hogar, etc. que responden a la tradicional división sexual del trabajo (INSTRAW, AECID 2007). En el campo sindical, ocurre lo mismo. A las mujeres se les restringe que participen en la secretaría de la mujer, asuntos sociales o se les encarga actividades vinculadas a lo doméstico y al cuidado. Más no se les promueve en cargos políticos como organización, defensa, comisiones de negociación colectiva, entre otras.

Barrera y Aguirre (2002, citados por INSTRAW, AECID 2007), identifican barreras institucionales que bloquean el desarrollo o la capacidad de mando o dirigencia de las mujeres, justificadas en las creencias de que la mujer es sujeto para otros, con un rol de madre y esposa que cumplir, que no tiene deseo de poder social y político o con limitaciones para la obtención de recursos, impulsar la capacitación, desarrollar liderazgos y promover las candidaturas de ellas y otras mujeres, entre otros factores.

Cuando la investigación ha encuestado al interior de la organización sindical sobre el por qué de la poca participación de las mujeres, muchos dirigentes han expresado que son las mujeres las que no quieren participar en cargos

de dirección. Sin embargo cuando se les pregunta a las propias mujeres sobre lo mismo, ellas dicen que no participan porque los horarios no son los más adecuados, porque no se toma en cuenta que ellas trabajan dentro y fuera de la casa (doble rol), porque no se las convoca a tiempo a las reuniones o porque los hombres no creen que este sea un espacio donde las mujeres deban participar, entre otras razones.

Estas concepciones indican que los sindicatos avanzan a paso lento en la implementación de estrategias y acciones para fomentar la promoción de dirigentes sindicales. Evidencia además, la resistencia de los hombres y dirigentes a adaptarse y aceptar la nueva composición al interior de sus organizaciones.

Es evidente que la estructura sindical debe transformarse de manera profunda para que las mujeres participen y sus liderazgos sean potenciados. *“Si los sindicatos luchan por la erradicación de la explotación de empleadores sobre los trabajadores, ¿por qué no luchar por erradicar la dominación y desigualdad que viven las mujeres?”* (Balbuena 2009: 43).

Como parte de la estrategia para superar esta situación y lograr que la mujer se integre, es necesario mejorar los mecanismos de convocatoria, seguridad y respaldo, favoreciendo que puedan asumir nuevas responsabilidades en el sindicato y la central, democratizando la vida laboral y sindical.

Parte de las barreras que obstaculizan la democratización sindical, es la desigual valoración que se tiene sobre la participación de la mujer, a quienes se les exige más cualidades de trayectoria y experiencia profesional e incluso probidad moral, que no son otra cosa que métodos disuasivos para que no participen.

Otro factor limitante es que muchos dirigentes consideran que las demandas de hombres y mujeres son iguales. Pese a que es ostensible que las mujeres se ven afectadas en mayor medida por la discriminación económica, ya que su sueldo, en la mayoría de los casos, es menor al de otro trabajador

que realiza la misma labor. Otro factor restrictivo es considerar que hay trabajos para mujeres y otros para hombres, que la menoscaba en oportunidades de empleo y acceso a las mismas condiciones laborales y económicas de que dispone un hombre.

En el campo sindical, los gremios no priorizan la asignación de recursos para que las mujeres realicen sus trabajos sindicales, dándose más importancia a los departamentos o secretarías dirigidas por los hombres. De ahí la importancia de que las mujeres sindicalistas accedan a recursos económicos y logísticos que les permitan realizar su labor sindical, pues así podrá promover sus demandas. La disposición de recursos es un facilitador a favor de la toma de decisiones individuales y colectivas y la promoción de cambios.

Muchas mujeres en la actualidad participan en el espacio público pero siguen haciéndose cargo de las tareas domésticas dentro de la familia, lo que disminuye significativamente su calidad de vida, ya que disponen de menos tiempo para dedicarse a las tareas dirigenciales y fortalecer su capacitación y desarrollo, de ahí que sea necesario que tanto las mujeres como la familia y la propia organización, promuevan el equilibrio entre la vida laboral, sindical y la familiar.

Otros factores que impiden la participación de las mujeres, están referidas a las desigualdades sociales y económicas expresadas en menores niveles educativos o estudios inconclusos, ya que por lo general son las que menos satisfacen sus necesidades básicas, lo que impide su acceso a nuevas oportunidades laborales, la capacitación, el ejercicio de la actividad sindical y la construcción de su liderazgo, lo que termina alejándolas de las organizaciones sindicales y políticas.

La promoción de la participación de la mujer corresponde a toda la sociedad. Debe ser incentivada desde los partidos políticos, el sistema educativo, los sindicatos y la sociedad en general. Cuando las mujeres participan socialmente, ejercen sus derechos, fortalecen la democracia.

4.2.3. El Sindicato y las mujeres

Según Giner, Lamo de Espinosa y Torres (1998), el sindicato es una organización formal constituida por trabajadores que tienen como objetivo mejorar sus condiciones laborales y fortalecer los vínculos de solidaridad entre ellos. Adquieren auge con la industrialización y se consolidan desde principios del siglo XX como la organización predominante del movimiento obrero, representante de los intereses de los trabajadores frente a los de la empresa u organización.

Para Olga Martín de Hammar⁵⁰, el sindicato es una organización de suma importancia cuya principal función es producir la cohesión del grupo social que lo integra, convirtiéndolo en un factor de presión para la defensa de derechos frente a las autoridades y empresas multinacionales o la burguesía nacional.

Según Mego y Vásquez (2008), para que los sindicatos funcionen de manera efectiva y puedan contribuir a la mejorar de las condiciones laborales de las personas, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Fortalecimiento organizativo para el ejercicio de un liderazgo democrático, prácticas éticas y transparentes, mejora de sus capacidades de negociación, participación permanente de las mujeres en los cargos directivos que garanticen el cumplimiento de la agenda de género en las negociaciones presentes y futuras.
- Sindicatos reconocidos como parte de la sociedad y capaces de convertirse en una organización efectiva y necesaria para lograr el equilibrio de poderes entre Estado, empresa y trabajadoras/es, como mecanismo para el ejercicio de sus derechos.
- La experiencia de los actuales sindicatos es un valioso antecedente para la formación de nuevos sindicatos,

⁵⁰ Martín de Hammar, Olga. (2008). *La mujer proletaria en América Latina: sindicalismo y luchas*. En *Sindicatos; Trabajo; Obreras. América Latina; Perú*. Suecia.

especialmente en la agroexportación no tradicional, que es un sector en crecimiento.

- Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres para que puedan seguir asumiendo nuevas secretarías generales junto con jóvenes comprometidos con el cambio y la equidad.

Sólo un sindicato que funciona de manera efectiva podrá garantizar la defensa plena de las condiciones laborales. Su eficiencia organizativa y política tiene de requisito el concurso directo de la mujer en las bases y en las directivas, pues sólo así se aplicará la Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras, entendida como el marco para la negociación: al interior de la central, con los empleadores y el Estado, a fin de que se promuevan políticas públicas que mejoren los derechos laborales y específicamente los que atañen a las mujeres trabajadoras.

Otra necesidad fundamental es que los sindicatos y las trabajadoras desarrollen la fortificación de liderazgos para que las mujeres tomen responsabilidades directivas en todos los niveles. Los procesos de capacitación, preparación y manejo de información, contribuirán a su empoderamiento como mujeres y dirigentes, fortalecerán su capacidad para conducirse con autonomía.

De esta afirmación, surgen dos interrogantes: 1) ¿Requieren los hombres trabajadores la misma preparación, para poder ejercer un cargo directivo?; 2) ¿Es suficiente que una mujer trabajadora capacitada, preparada y empoderada, por el simple hecho de ser mujer, defienda sus propios derechos y los derechos de otras mujeres?

Para responderlas, tenemos de referencia lo dicho por Virginia Vargas⁵¹ en *Feminismos en América Latina*, cuando a propósito de la frase “*es mejor cuatro mujeres autoritarias que cuatro hombres autoritarios*”, concluye diciendo que un cuerpo de mujer no garantiza una mirada más sensible del

⁵¹ Feminista, activista política, defensora de los derechos de las mujeres, fundadora de la ONG Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

género, por lo que se hace necesario apelar al argumento de la justicia de género.

Vargas considera que la ausencia de la mujer en espacios de poder como son las dirigencias sindicales, no contribuye a acortar las brechas de la discriminación y la desigualdad hacia la mujer, de ahí que su participación al interior del movimiento sindical se convierta en fundamental. Sin embargo, considera que la mujer no debe restringir su participación a este campo, que es necesario amplíe sus horizontes participando dentro de otros sectores como el de la defensa de los derechos políticos y ciudadanos, donde se visibiliza y asume como natural la presencia de la mujer.

Los planteamientos de Virginia Vargas son el sustento para acciones afirmativas como la Cuota de Género. Sin embargo, surge la pregunta de si las cuotas de participación promueven o promoverán una “política de presencia” o una “política de ideas”, sustento de la lucha por la emancipación de la mujer.

Al responderla, Vargas (2008: 108) trae la interrogación de Phillips (1995): *“La pregunta política sería si la lucha cuantitativa por la presencia es suficiente o si la presencia es un medio para un fin, traer cambios en los modos, lenguajes y prioridades de la política y, sobre todo, cambios que se expresen en la ampliación del horizonte democrático”*.

En principio es importante asegurar un número creciente de mujeres al interior de las organizaciones sindicales y sus dirigencias. Pero consideramos que esta “presencia” circunscrita al número, podría terminar por agotarse, porque la mayor “presencia” o un mayor número de mujeres dirigentas ya dice de la necesidad de promover cambios, pero no asegura que estos se den. Por lo resulta necesario combinar este mayor número o “presencia” de mujeres, con el reforzamiento de su calidad como dirigente, capacitada para cumplir con las funciones dirigenciales en su base o en una confederación.

Resulta anecdótico pero es cierto que a las mujeres se les exige prepararse para ser dirigentes pero a los hombres no. También se les perdona menos los errores. Esta discriminación por género promueve una visión complaciente frente al accionar de los hombres, que se magnifica cuando éstos actúan bajo la protección de un partido al interior.

En nuestro entender, las mujeres que se toman en serio el ejercicio real y efectivo de la dirigencia sindical, se preparan y asumen progresivamente mayores y mejores cargos, otras en cambio no. Se han visto casos de mujeres que llegan a las dirigencias sindicales nacionales sin haberse preparado en su base sindical⁵², lo que hace que no comprendan la compleja organicidad de una confederación respecto a un sindicato base.

Teniendo en cuenta la serie de factores adversos que confronta la mujer para poder incorporarse al movimiento sindical, podemos afirmar que cuando deciden incorporarse y lo hacen, es porque están dispuestas a sacrificar proyectos personales, familiares y profesionales, porque han encontrado en el sindicalismo una forma de vida, real y efectiva al servicio de los y las demás trabajadoras.

En este sentido, no podemos dejar de analizar como los códigos culturales le crean a la mujer una desventaja para enfrentar el poder del capital, que extiende a la producción su rol de madre, que la prolonga en su misión como reproductora, colocándola en un vértice frágil frente a la manipulación empresarial.⁵³

En las relaciones de género al interior del sindicato, podemos ver que hay una relación cordial entre hombres y mujeres dirigentes, pero sin duda ahí se trasladan actitudes machistas del ámbito privado al público, especialmente de parte de los hombres, que no tienen en cuenta el respeto y la tolerancia que merecen sus compañeras mujeres, de quienes se burlan, critican y

⁵² Base sindical es una organización sindical, sea un sindicato o una federación.

⁵³ Barrig, Maruja. (1986). *La Obreras*. Dos mundos: sindicato y familia. Ediciones Mosca Azul.

Barrig, Maruja. (1986). *Obreras en la industria farmacéutica*. La buena vista y las rápidas manos. Pág. 59-76 Lima. Editado por la Asociación de Defensa y Capacitación Legal.

magnifican sus errores, lo que produce de parte de algunas mujeres, comportamientos sexistas o masculinizados, para enfrentarlos y ser tomadas en cuenta.

4.2.3.1 Elementos que influyen en la participación de las mujeres en el sindicato. Como lo hemos mencionado, existe una relación directa entre la precariedad en el trabajo y las ausencias o limitaciones en derechos que tienen las mujeres para que se les otorgue la licencia sindical.

Desde el punto de vista de los derechos laborales, la licencia sindical es uno de los derechos fundamentales del trabajo, reconocida por nuestra Constitución Política⁵⁴, en sus leyes nacionales y en instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las licencias sindicales son un requisito para poder realizar un trabajo sindical efectivo, ya que garantiza que el dirigente o dirigentea sindical siga percibiendo el salario de su centro laboral y pueda realizar el trabajo sindical y gozar de todas las garantías que este fuero le otorga.

Las mujeres trabajadoras, como ya lo señalamos, son las que realizan los trabajos más precarios: sin contrato de trabajo, vacaciones, ni gratificaciones, etc. Un gran cúmulo de ellas se ve desfavorecida con la inexistencia de este derecho, lo que les impide hacer vida sindical e imponer sus agendas en el movimiento sindical y frente al Estado.

No hay leyes nacionales que promuevan las licencias sindicales de especial forma para las mujeres. Con ese objetivo, el departamento de la mujer trabajadora de la CGTP planteó en setiembre de 2011 una propuesta para mejorar el acceso y ejercicio de este derecho por las mujeres trabajadoras⁵⁵.

⁵⁴ Artículo 28, numeral 01, Constitución Política del Perú 1993.

⁵⁵ Esta propuesta otorgaba incentivos a las empresas que brindaban un mayor número de licencias sindicales a las mujeres trabajadoras, estas licencias debían ser solicitadas por los sindicatos.

El proyecto consideraba una política pública para incrementar el número de licencias sindicales a los gremios en cuyas juntas directivas hubiera mayor número de mujeres trabajadoras, planteando que se les otorgara a todas. Se pensó que esto produciría una mayor presencia de las mujeres en las directivas y por otro lado, que se abría la posibilidad para que obtuvieran y ejercieran este derecho.

Según Maruja Barrig, de acuerdo a los estudios realizados, la baja participación de las mujeres en el movimiento sindical se debe a la exclusión que ejercen los hombres para impedir el acceso de las mujeres a los cargos directivos. Señala además otros factores limitantes como el rol de esposa y madre que cumplen, así como las restricciones que les imponen los esposos. A esto se suma la necesidad de preservar su ingreso económico para la subsistencia de la familia, todo cual restringe su participación dentro de los sindicatos.

Al decir de Barrig ⁵⁶ y con lo que concuerda la investigación materia de esta tesis, es que si bien las mujeres participan en los niveles más bajos de la organización sindical, son las principales movilizadoras de una huelga, ésta es la historia de la participación de la mujer desde los albores del sindicalismo.

De las entrevistas realizadas a las mujeres dirigentes del consejo directivo nacional de la CGTP (2006 – 2011), se desprende que para poder ejercer la dirigencia sindical, las mujeres se ven obligadas a dejar de lado sus vínculos personales y afectivos, teniendo que separarse muchas veces físicamente de sus familias. Sin embargo, es posible percibir que existen muchas mujeres dirigentes que encuentran en el movimiento sindical y en la dirigencia, una razón significativa que aporta a sus vidas.

56 Barrig, Maruja. (1986). *Obreras en la Industria farmacéutica*. La buena vista y las rápidas manos. Pág. 59-76 Lima. Editado por Asociación de Defensa y Capacitación Legal.

Para Carmela Sifuentes, presidenta de la CGTP del periodo 2006 al 2010: *“Si no tuviera que ejercer la dirigencia sindical, mi vida no estaría completa”* (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

Al decir de Gloria Pérez, secretaria nacional de la mujer: *“Estoy en el movimiento sindical, porque considero que es el mejor lugar para servir a la gente, para servir a las trabajadoras y trabajadores, mi lucha es por ellas y ellos”*. (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

Pese a este sentir, los hombres históricamente vieron en la mujer trabajadora a un competidor. Joan W Scott,⁵⁷ señala que las mujeres eran acusadas de reducir los salarios de las personas trabajadoras en general. Por ello, *“Los sindicatos masculinos obstaculizan la entrada de mujeres en su seno, o insisten en que, antes de adherirse a los mismos, ganen ya salarios iguales a los de los hombres. En 1874 los delegados al London Trade’s Council vacilaron antes de admitir en sus propias filas a una representante del sindicato de mujeres encuadernadoras, porque la mano de obra femenina era mano de obra barata”*.

Los sindicatos masculinos protegieron sus empleos y salarios, manteniendo a las mujeres fuera de sus organizaciones y del mercado de trabajo, tratándolas como sujetos amenazantes más que como aliados. Eran alejadas con el argumento de que su estructura física biológica determinaba un destino que residía en su papel de madres y amas de casa, por lo que no podía ser buena trabajadora. Los sindicalistas se respaldaron en estudios médicos y científicos para justificar que las mujeres no podían realizar el trabajo de los varones, considerando incluso que el trabajo como tal, era un peligro para la moralidad de las mujeres, que podía volver impotentes a los hombres en su lucha contra el capitalismo.

⁵⁷ Scott, Joan W. (1993). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. En Millán, José Antonio.

En Francia, entre 1870 y 1880, algunos sindicatos solo aceptaron mujeres si éstas ganaban los mismos salarios que los hombres de la misma categoría, era un requisito, pero no un objetivo sindical.

Los sindicatos fueron avalados por leyes proteccionistas por las que el Estado reducía la jornada de trabajo femenino, eliminando su derecho al trabajo nocturno, lo que provocó la proliferación del trabajo domiciliario. Las acciones de los estados se dirigían a impedir el ingreso de la mujer al mundo laboral, pues se les consideraba ciudadanas de segunda clase.

Hoy en día la visión sobre la participación de la mujer ha cambiado. Si bien es cierto sigue el predominio de algunas prácticas machistas y discriminatorias, la presencia masiva de las mujeres en el mundo del trabajo, ha obligado a que los sindicatos reformen sus estructuras, promuevan cambios en la relación laboral, que incluyan en su agenda la mejora de sus condiciones de trabajo y que las coloquen en espacios claves de dirección, comprendiendo que esta inclusión las hace ver como organizaciones más democráticas y de avanzada.

Sin embargo ¿cuánto se corresponden estos hechos con la realidad? No se tienen estadísticas que permitan valorar el grado de participación de las mujeres en los consejos nacionales, secretariados o comités ejecutivos de las confederaciones sindicales.

En el Cuadro Nro. 3 se aprecia que en el año 2006 (antes del mes de noviembre), el consejo nacional de la CGTP contaba con tres mujeres dirigentes, apenas un 7 % del total de sus 41 miembros.

CUADRO 3: Porcentaje de mujeres trabajadoras en los Comités o Consejos Ejecutivos de las Centrales Sindicales del Perú. 2006

Organizaciones	Consejo Ejecutivo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Total	15	13%	102	87%	117	100%
CGTP	3	7%	38	93%	41	100%
CTP	2	10%	18	90%	20	100%
CATP	3	12%	33	88%	36	100%
CUT	7	35%	13	65%	20	100%

Fuente. BASTIDAS, María y BALBIN, Edgardo, Las mujeres y el trabajo decente, Lima, ADC, 2011

En el año 2011, la presencia de las mujeres en el consejo nacional de la CGTP creció a 7 miembros, lo que significó un aumento de un poco más del 50 % respecto al período anterior, logrando un 16 % del total de integrantes del consejo nacional.

CUADRO 4: Porcentaje de mujeres trabajadoras en los Comités o Consejos Ejecutivos de las Centrales Sindicales del Perú, 2011

Organizaciones	Consejo Ejecutivo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Total	27	29%	66	71%	93	100%
CGTP	7	16%	38	84%	45	100%
CATP	10	37%	17	63%	27	100%
CUT	10	48%	11	52%	21	100%

Fuente. 3er Plan de Acción Intersindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2013 - 2017. Elaborado por la CGTP, CATP, CUT apoyo técnico ONU Mujeres y OIT, pág. 2

Sobre el número de afiliadas que tiene la CGTP y el movimiento sindical, no se ha encontrado mucha información que la sustente. En el cuadro Nro. 5, se refleja que las mujeres representan el 6.8 % del total general de trabajadores sindicalizados, el 13.7 % dentro de los sindicalizados del sector público y el 4.1 % del privado.

CUADRO 5: Tasa de afiliación sindical por sectores, 2011

	Total	Sector Público	Sector Privado
Total de asalariados sindicalizados	3585 mil	945 mil	2640 mil
	243 mil	129 mil	108 mil
Porcentaje de mujeres sindicalizadas	6.8%	13.7%	4.1%

Fuente. PLADES, Estadísticas Laborales Perú 2011: para el análisis del Trabajo Decente

4.2.3.2 Poder y la construcción de los liderazgos en el sindicato.

Para Sen (1998) el poder es el control y empoderamiento, el proceso de ganar control, conceptos que están vinculados. Para Ponsati (1993, citado por Ferullo 2006) el poder es la potencia de una o más voluntades para que se activen y actúen en un determinado sentido y de un cierto modo. Para Serrano García y López Sánchez (2008), el poder se caracteriza por una distribución asimétricamente en tiempo y situaciones limitadas, basado en la posesión y manipulación de recursos (materiales/simbólicos), evidente cuando ciertos actos generan resultados intencionados y manifiestos y limita las alternativas de acción disponibles.

Rowlands (1997) plantea cuatro tipos de poder:

- Poder sobre: cuando una persona o grupo realiza una acción contra su voluntad mediante la fuerza, el chantaje o la manipulación. Este tipo de poder es autoritario, ya que no permite el diálogo ni negociaciones ni tampoco el ejercicio de la libertad.

- Poder para: cuando se controla y maneja una situación desfavorable para que el objetivo pueda ser cumplido. Implica creatividad y liderazgo para resolver un problema.
- Poder con: cuando las personas u organizaciones potencian su poder mediante el trabajo en grupo y la construcción de alianzas que generen un poder colectivo para lograr los objetivos.
- Poder desde dentro: cuando las personas reconocen tener fuerza en su interior para generar cambios. Este poder solo se lo puede otorgar la misma persona.

Respecto a la vinculación entre poder y empoderamiento (Rowlands 1997: 224) llama empoderamiento al *“conjunto de procesos psicológicos que, cuando se desarrollan, capacitan al individuo o al grupo para actuar e interactuar con su entorno de tal forma que incrementa su acceso al poder y su uso en varias formas”*. Lo que de partida implica que las personas incrementen sus fortalezas, al mismo tiempo que enfrentan las relaciones de poder existente en sus vidas y en la sociedad.

Estos procesos, sin embargo, son influidos y cambiantes a medida que las circunstancias y los individuos cambian, siendo diferente para cada individuo o grupo, dependiendo de su propia experiencia o contexto. Lo que exige el desarrollo de la confianza, la autoestima, el sentido de la capacidad individual o grupal para realizar acciones de cambio y dignidad.

Rowlands (1997: 217), citando a Young (1993) plantea que el empoderamiento para las mujeres significa *“Asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudar unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad. El empoderamiento colectivo de las mujeres producirá, sin lugar a dudas, el empoderamiento individual de las mujeres, pero no solo a nivel de progreso individual”*.

Rowlands (1997) plantea, asimismo, tres dimensiones del empoderamiento:

- Dimensión personal: en este nivel el empoderamiento consiste en desarrollar la confianza y la capacidad individual, así como el fortalecimiento del sentido de generador de cambios y de “ser” en un amplio contexto.
- Dimensión de las relaciones cercanas: el empoderamiento implica desarrollar la habilidad para negociar e influenciar la naturaleza de la relación y de las decisiones tomadas al interior de dicha relación. Este empoderamiento no es consecuencia inevitable del empoderamiento personal o colectivo, en algunos casos es el empoderamiento más difícil que afrontan las mujeres.
- Dimensión colectiva: implica que los individuos trabajan conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente, a partir de la identificación de las propias necesidades, estímulo dentro del grupo, desarrollo de liderazgo y alianzas y redes.

Núñez 2004, (2004, citado en INSTRAW, AECID 2007) vincula el empoderamiento al liderazgo, señalando que esto implica *“el conjunto de acciones, de relaciones y comunicaciones interpersonales, que permiten a una persona ejercer diversos niveles de influencia en el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, consiguiendo que este grupo defina y alcance de manera voluntaria y eficaz sus objetivos”*.

Núñez connota la dimensión social al liderazgo, señalando que por ser una capacidad que tiene que ser desarrollada y potenciada, es un proceso de aprendizaje personal y colectivo, donde una persona lideresa y democrática orienta sus esfuerzos y capacidades para facilitar el diálogo y el convencimiento antes que la imposición, motivando a que las personas reconozcan y potencien sus capacidades y logros, respetando la diversidad de opiniones, reconociendo que la participación de otras personas es

importante para el cumplimiento de los objetivos de la organización o institución, entre otras (Núñez 2004, citado en INSTRAW, AECID 2007).

En la actualidad se presentan mitos y prejuicios sobre las mujeres y el poder. Se cree por ejemplo, que a las mujeres no les interesa el poder, cuando en realidad sí les interesa, pues saben que solo así podrán resolver los problemas que afrontan y podrán mejorar sus condiciones de vida. Otros arguyen que todas las mujeres son iguales, cuando en realidad hay diferencias por etnia, raza, orientación sexual, edad, etc.

Las mujeres han fortalecido sus liderazgos a través de la participación en espacios públicos y políticos como los partidos, sindicatos, etc. Esta participación ha supuesto aprendizajes individuales y colectivos que han generado intervención directa, control e impacto en la toma de decisiones.

Zimmerman indica que la participación da oportunidades para aprender, perfeccionar y poner en práctica habilidades relacionadas con la toma de decisiones y la solución de problemas. Lo que implica una interrelación entre el sujeto y el colectivo a nivel de acciones y reflexiones (Zimmerman 2000, citado por Musitu y Buelga 2004).

Para Musitu y Buelga, la participación en procesos de toma de decisión permite a los miembros controlen asuntos o cuestiones que les interesan o afectan directa o indirectamente, adquiriendo y perfeccionando conocimientos y habilidades, aumentando el compromiso individual y colectivo para el logro de objetivos establecidos, reforzando la vinculación afectiva entre los miembros, favoreciendo su cohesión grupal (Musitu y Buelga, 2004).

Es necesario anotar que la participación, en el fuero privado como en el público, es esencialmente un accionar político, ya que pone en juego cuestiones relativas al poder, de ahí que todo tipo de participación conlleve también la redistribución del poder y la inclusión.

¿Qué barreras ha enfrentado la mujer para lograr su participación en la esfera pública? Una primera y constante ha sido la división sexual del trabajo, entendida como una esfera productiva y remunerada en la que deben participar los hombres y las mujeres no. Reduciéndolas a la realización del trabajo doméstico y del cuidado, no remunerado. Otra ha sido y es la maternidad y paternidad entendidas como valor social, donde la segunda se equipara a ocupaciones remuneradas que realizan los hombres, mientras que la primera es asumida como la función natural de la mujer, que no tiene valor económico.

La división de tareas según el género es la manera más eficiente y racional para organizar el trabajo, los negocios y la vida social. Esta división del trabajo generó la ideología de la domesticidad (Scott 1993).

La división sexual del trabajo se estableció bajo la idea de que los salarios de los varones debían de ser suficientes para la manutención de la familia. Mientras que el de las mujeres no debía superar lo suficiente para su propia subsistencia. De ahí que los trabajadores históricamente protegieran sus empleos y salarios y mantuvieran a las mujeres fuera de sus organizaciones y del mercado de trabajo.

En Europa y América, en la segunda mitad del siglo XIX, los sindicatos de trabajadores centraron sus esfuerzos en el establecimiento de un 'salario familiar', según el cual un hombre ganaría lo suficiente para mantenerse a sí mismo, a su esposa y a sus hijos. Esta reivindicación se convirtió en uno de los ideales del movimiento sindicalista organizado, mereciendo la 'aprobación' de las nuevas clases medias que ensalzaban las virtudes de una 'familia' donde la esposa e hijos dependieran totalmente del marido y del padre, principios y valores fuertemente reflejados en la legislación vigente de la época (Moore 1999: 144 – 145).

La reflexión por la que se llegó a este criterio se basaba en que el salario de los padres era indispensable para la transformación de los hijos en adultos, lo que tenía un doble sentido para el hombre: era la compensación a su

fuerza de trabajo, pero también el reconocimiento a su condición de creador de valor económico para la familia. Y en lo que respecta a la mujer, se justificaba que tuvieran salarios más bajos por suponer que eran menos productivas o que su producción tenía un valor inferior, accesorio, transitorio o complementario al trabajo de los hombres.

Durante la revolución industrial del siglo XIX, se apeló a la estructura física y biológica de las mujeres para impedir su acceso al mundo del trabajo. Se afirmaba que no estaba hecha para el trabajo productivo sino para que cumpliera su papel reproductor, que la inhibía de ser una buena trabajadora y sindicalista, estos criterios se respaldaron en estudios médicos y científicos (Scott 1993).

La ciudadanía que se les concedía a las mujeres, estaba proyectada desde su maternidad y la protección que merecían se ponderaba en aras del interés de la raza humana. *“La vulnerabilidad de las mujeres se describía de muchas maneras: su cuerpo era más débil que el de los hombres y, por tanto, no debían trabajar tantas horas; el trabajo ‘pervertía’ los órganos reproductores y afectaba la capacidad de las mujeres para procrear y criar hijos saludables; el empleo las distraía de sus quehaceres domésticos; los empleos nocturnos las exponían al peligro sexual en el taller, así como en el camino hacia y desde el lugar de trabajo; trabajar junto con hombres o bajo supervisión masculina entrañaba la posibilidad de corrupción moral”* (Scott 1993: 123).

La construcción de los conceptos de masculinidad en la clase obrera, se erigieron sobre la base de un hombre guardián de la moral y la decencia de las mujeres de su clase. En muchos centros de trabajo los hombres y mujeres trabajaban en ambientes separados y en turnos diferentes, ya que se consideraba que si trabajaban juntos la moral se podía ver alterada. Esta separación expresaba las diferencias del status conferido a hombres y mujeres. *“La organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, la promoción y el estatus, así como la concentración de mujeres en determinados tipos de empleo y en ciertos sectores del mercado de trabajo,*

terminó por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida" (Scott 1993: 118).

Las mujeres, fueron acusadas también de reducir los salarios de las personas trabajadoras en general. *"El rechazo del trabajo asalariado femenino obedeció a su vez a una lógica económica: el miedo a la competencia y el desplazamiento de la mano de obra masculina por la femenina. El carácter competitivo de la mano de obra femenina que habitualmente recibía un salario muy inferior provocó un manifiesto recelo obrero"* (Nash 1993: 285).

Esta es una de las razones que los sindicatos masculinos usaron para que las mujeres no ingresaran a los sindicatos. *"En 1874 los delegados al London Trade's Council vacilaron antes de admitir en sus propias filas una representante del sindicato de mujeres encuadernadoras, porque la mano de obra femenina era mano de obra barata, y muchos delegados no podían encajar ese hecho"* (Scott 1993: 108).

Los hombres justificaban estos criterios porque consideraban que las mujeres no tenían compromiso con el trabajo, ya que generalmente trabajaban cuando eran solteras y dejaban de hacerlo cuando contraían matrimonio. De ahí que se asumiera con naturalidad que las mujeres tuvieran empleos mal pagados y poco calificados, puesto que sus prioridades eran ser madre y esposa. El debate no se enfocaba en la desigualdad que afrontaban las mujeres dentro del trabajo, sino en cómo éste podría afectar sus tareas domésticas, la atención a la familia y el cuidado de los hijos.

En las últimas décadas, se ha creído que la educación de la mujer, contribuiría a una igualdad con el hombre, en el espacio laboral. Sin embargo, esto no ha ocurrido. Ya que por lo general el nivel educativo de las mujeres es menor que el de los varones, y en caso fuera superior, por igual trabajo, la desigualdad salarial persiste.

Pese a todas las trabas señaladas, cada vez más mujeres trabajadoras se integran a los sindicatos y se convierten en lideresas. Por lo que resulta necesario que la Agenda de las Mujeres sea incorporada en la agenda del sindicato y en las negociaciones colectivas, lo que requiere el impulso y fortalecimiento de alianzas intersectoriales. *“Los sindicatos han sido importantes escuelas de participación y procedimientos democráticos en los países latinoamericanos. Está dentro de su tradición la capacidad autocrítica que conduciría a reformas internas para garantizar el acceso cada vez más amplio de mujeres a puestos de decisión. Surgen nuevas organizaciones de trabajadores informales, microempresarios/as y trabajadoras del hogar que sitúan en la agenda temas que los sindicatos han sido lentos para considerarlos como demandas laborales”* (Anderson 2004: 130-131).

Es importante resaltar que la participación de las mujeres en el espacio público será mayor y mejor cuando se logre una mejor redistribución de las tareas entre hombres y mujeres en el espacio doméstico. Puesto que las mujeres desempeñan un doble rol, que atenta contra su participación en el espacio sindical y político.

CAPITULO V: SÍNTESIS DE LOS PERIODOS ANALIZADOS

5.1 Periodo sindical: Juan José Gorriti Valle (1995 – 2006: Dos periodos)

En los archivos de la CGTP existen pocos documentos que contribuyan a conocer parte de su historia. Los materiales encontrados datan del año 68, época en la que se reconstituye.

Juan José Gorriti es elegido como secretario general de la CGTP en el X Congreso Nacional Ordinario de diciembre de 1995, es reelecto, dirige la CGTP por dos periodos consecutivos.

La primera etapa de la gestión de Gorriti, se desarrolla dentro de un contexto de luchas que libraba el movimiento sindical y popular contra la dictadura cívico-militar de Alberto Fujimori.

Durante el mandato de Juan José Gorriti, son resaltantes dos momentos sumamente altos de convocatoria, organización y movilización del la CGTP: el Paro Nacional convocado en el año 97 y la Marcha de los Cuatro Suyos⁵⁸, realizadas en alianza con otras fuerzas sociales y partidos políticos.

⁵⁸ Marcha pacífica de tres días (26, 27 y 28 de julio de 2000) convocada por los partidos políticos, la sociedad civil entre ellos la CGTP, en contra del tercer gobierno de Alberto Fujimori.

El Consejo Nacional Extraordinario del 30 de julio de 1996, incorpora algunas subsecretarías al consejo directivo nacional. Siendo una de ellas, la de integración y defensa del niño trabajador a cargo de Elsa Baca⁵⁹, residente en Chiclayo, quien no gozaba de licencia sindical y no podía asistir a las sesiones del consejo directivo, por lo que se nombra una responsable alterna suplente, resultando elegida Susan Portocarrero Gonzales, quien sí gozaba de licencia.⁶⁰ Ella provenía del sector de trabajadores administrativos de la educación superior, dirigente en funciones de la Federación Nacional de Trabajadores de la Universidad del Perú (FENTUP).

Cuadro 6. Periodos. 1995 – 2001

MUJERES EN EL CONSEJO EJECUTIVO NACIONAL: 1995 – 2001	
Secretaria de la Mujer	Elsa Baca Córdova
Secretaria de la Mujer	Susan Portocarrero Gonzales

Fuente. Actas. Archivo CGTP. 1995

En noviembre de 2001 se realiza el XI Congreso Nacional de la CGTP donde Susan Portocarrero es elegida como secretaria de asuntos femeninos. En la 3era sesión plenaria del evento, se cambia la denominación de esta secretaría, por el de secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador (Art. 30 de los estatutos vigentes en ese momento).

En este congreso, sólo tres mujeres logran ocupar cargos en la dirección nacional: Ericka Ballón, del sector de agua potable como secretaria de actas y como responsables de la secretaría de integración de la mujer y defensa del niño trabajador, Susan Portocarrero de la FENTUP y Julia Falconí del sector de agua potable – FENTAP.

⁵⁹ Dirigenta sindical, del gremio de Salud, fue Secretaria General del FENUTSSA, en los años 80; activa defensora de los intereses gremiales y representante de los trabajadores y trabajadoras. Condecorada con el Grado de Oficial en el 2001 por el Ministerio de Trabajo.

⁶⁰ Acta de la III Sesión Plenaria, Congreso Nacional Ordinario X de la CGTP y Acta del Consejo Nacional de 30 de julio de 1996.

Cuadro 7. Períodos. 2001 - 2006

MUJERES EN EL CONSEJO EJECUTIVO NACIONAL: 2001 – 2006	
Secretaría de la Mujer	Susan Portocarrero Gonzáles
Secretaría de la Mujer	Julia Falconí Ortiz
Secretaría de Actas y Archivos	Ericka Ballón

Fuente. Actas. Archivo CGTP. 2001

La gestión de Susan Portocarrero resalta por las acciones de unificación realizadas con otras organizaciones del movimiento sindical y también por el estrechamiento de sus vínculos con el movimiento sindical de Venezuela y Bolivia, así como los que propició con las ONG feministas.

Aún cuando la alianza propiciada por Susan Portocarrero con el movimiento feminista, era fuerte, ella sostenía ideas muy claras sobre el movimiento feminista. Decía por ejemplo: *“La Agenda de trabajo de las mujeres sindicalistas, va más allá de la simple visión feminista que sesga y que solamente se dedica al problema de género y de discriminación. La visión del movimiento sindical y la visión de las mujeres es incluir la lucha de género en el problema de la lucha de clases, que es como debería tratarse. Lo que sesga y no hace efectivo el trabajo en ciudadanía, en autoestima y promoción política de las mujeres, es esa visión estrecha que como mujeres del campo popular no compartimos. El trabajo no puede estar abocado solamente al tema de género, cuando la lucha en el mundo actual es la lucha de clases y dentro de ella, la lucha de género”.* (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011).

Durante la gestión de Portocarrero, la secretaría de integración de la mujer y defensa del niño trabajador formó parte de la Mesa de Vigilancia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)⁶¹, del Movimiento de

⁶¹ Ahora Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Igualdad de Oportunidades (MIO)⁶², del Colectivo 25 de Noviembre⁶³ y del Colectivo Canto a la Vida⁶⁴, conformados por el movimiento feminista del Perú. De la misma forma, se tuvo una participación destacada en la Confederación de Mujeres del Ande (COMUANDE)⁶⁵, integrada por mujeres trabajadoras de las confederaciones sindicales de Venezuela, Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, quienes acuerdan el 22 y 23 de julio de 2006 elaborar las bases de una Propuesta Sindical Andina para la Igualdad de Oportunidades y unificar criterios para lograrlo, recayendo en el Perú y la CGTP a través de la secretaria dirigida por Portocarrero, la coordinación de la COMUANDE. Otro de sus logros fue la conformación del Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP)⁶⁶.

Durante este periodo el área de la mujer de la CGTP recibe el apoyo de la cooperación internacional para fortalecer el enfoque de género en todas y cada una de las instancias y acciones de la CGTP. Destacando la ONG Belga, FOS, como la primera organización contribuyente de este proceso. Es importante subrayarlo ya que esto permitió comenzar acciones de mayor trascendencia para incrementar la participación de las mujeres y promover el enfoque de género en la CGTP.

El período de Juan José Gorriti caracterizado por implementar una política de sindicalismo amplio y alianzas de cooperación con el movimiento sindical internacional, creó en 1993 el Instituto de Estudios Sindicales (IESI) como órgano técnico de apoyo para administrar los recursos provenientes de la cooperación internacional en beneficio de la CGTP y de sus organizaciones sindicales.

⁶² Mujeres por la Igualdad de Oportunidades, que tenía por objetivo central promover la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y defender los derechos de las mujeres.

⁶³ Colectivo feminista que realiza acciones en el marco del Día de la No Violencia contra la Mujer.

⁶⁴ Colectivo feminista que realiza acciones en el Marco del Día Internacional de la Mujer.

⁶⁵ Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas. Reúne a las mujeres trabajadoras de las Confederaciones Sindicales de la Región Andina.

⁶⁶ La primera organización de trabajadoras del hogar se crea en el 2008 bajo el nombre de SINTTRAHOL. Posteriormente, se crea SINTRAHOGARP. Por problemas sindicales, las fundadoras del SINTTRAHOL no participan de la nueva organización.

El término de la gestión de Gorriti coincide con la derrota a la dictadura y el retorno a la democracia, con cuyo advenimiento se abren espacios de diálogo como el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional del Trabajo, donde las mujeres tuvieron destacada participación.

Congreso Estatutario del 2003 – Proceso de Reestructuración

El Congreso Nacional Estatutario de la CGTP se lleva a cabo en noviembre del 2003, con el objetivo de adecuar su estructura y acciones a las nuevas necesidades que enfrentaba en ese momento el movimiento sindical. En este evento se reforman los estatutos de la CGTP, pero no se incluye la perspectiva de género. Pese a ello, fue notorio que las mujeres habían aumentando su participación, siendo ostensible el aporte de Susan Portocarrero dentro del consejo ejecutivo nacional de la CGTP.

En el congreso nacional se acuerdan cambios estructurales. Las secretarías se convierten en departamentos sindicales bajo la conducción de un responsable y se conforman comisiones de trabajo de apoyo a los departamentos.

El congreso aprueba la afiliación directa de los trabajadores y trabajadoras que no tenían la posibilidad de constituir un sindicato o afiliarse a uno existente. La CGTP se reestructura sectorialmente por ramas y también territorialmente. Se acuerda dar participación equitativa a las mujeres en la dirección nacional, de acuerdo al volumen de representatividad, entre otras reformas.

El proceso de reestructuración orgánica de la CGTP se desarrolla entre la lógica institucional tradicional y la construcción de nuevos patrones de comportamiento y actuación sindical. El cambio institucional surge, crece y se desarrolla con una tensa relación entre lo viejo y lo nuevo. Esta situación crea inercias, resistencias, dudas y rechazos, que el propio proceso debía resolver para alcanzar el éxito.

El proceso de reestructuración, estableció las siguientes etapas, cada una de ellas con objetivos específicos:

- 1.- Aprobación del proceso de reestructuración por el XI Congreso Nacional
 - Legitimar la necesidad del cambio orgánico.
 - Identificar objetivos iniciales
- 2.- Establecimiento de la Comisión Nacional Reestructuración Orgánica
 - Elaboración de un diagnóstico sindical
 - Identificar inercias sindicales y fuerzas renovadoras
 - Elaborar la primera propuesta organizativa
- 3.- Desarrollo de Talleres Descentralizados:
 - Establecer mecanismos de información
 - Abrir espacios de debate y discusión
 - Conferencia Nacional de Organización:
- 4.- Congreso Estatutario
 - Discusión y aprobación de la nueva institucionalidad
 - Desarrollo de Programas Piloto
 - Mecanismos y espacios de evaluación
 - Establecer las herramientas del cambio institucional
- 5.- Implementación de la Reestructuración Organizativa
 - Establecimiento de Departamentos Nacionales Sindicales
 - Establecimiento de CGTP Territoriales
 - Establecimiento de CGTP Sectoriales (de Rama)

Uno de los aspectos innovadores que trajo consigo el proceso de reestructuración orgánica, fue que la secretaría de la mujer de la CGTP recibió el apoyo de un soporte técnico profesional, que contribuyó más adelante a definir la Agenda Sindical de la Mujer Trabajadora.

Otro hecho significativo fue la destacada participación que tuvieron las delegadas mujeres dentro de la Comisión Nacional de Reestructuración

Orgánica, quienes lograron se apruebe un proyecto de estatutos que incorporaba el artículo con la Cuota Mínima de Género⁶⁷ del 30 %.

Este documento fue sometido a discusión durante el congreso. Donde las mujeres consiguieron articularse en una corriente, coordinando sus intervenciones durante el debate para conseguir la aprobación de la Cuota de Género. Pese a ello, surge una posición pidiendo el 50 % de incorporación de las mujeres en todas las instancias de dirección sindical, lo que genera confusión, aprobándose que la redacción del artículo sobre la Cuota de Género quedara a cargo de la comisión de redacción. Semanas después, la secretaria de la mujer de la CGTP alcanza la propuesta del artículo⁶⁸ en la que no se menciona el porcentaje de participación para la mujer. Esta fue una oportunidad que perdieron las mujeres trabajadoras, pues la propuesta quedó pendiente para que se resuelva en otro evento estatutario, lo que no garantiza que se cuente con el debate necesario que implica procesos de transformación al interior de la organización.

Revisando los documentos orgánicos de la CGTP relacionados con este período, solo hemos encontrado los referidos entre mayo y noviembre de 2006, de ahí el relato más pormenorizado de los hechos y acciones realizadas en estos años.

⁶⁷ “Art. 62º.- Se establece una política de inclusión positiva de género, en los órganos de dirección de la CGTP, como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota de género no menor del 30% del total de sus integrantes en las instancias de dirección.

Las CGTP Territoriales y CGTP Sectoriales son las instancias encargadas de aplicar el presente mecanismo de participación, en los casos en que no hubiere la representación de uno u otro sexo en el porcentaje señalado, las organizaciones afectadas deberán nombrar una representación no menor al porcentaje de afiliación registrado”.

⁶⁸ “Art. 69º.- Se establece una política de inclusión de género en los órganos de dirección de la CGTP como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación femenina de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota equitativa a la afiliación sindical, en las instancias de dirección.

Las CGTP Territoriales y CGTP Sectoriales son las instancias encargadas de aplicar el presente mecanismo de participación, en los casos en que no hubiere la representación de uno u otro sexo en el porcentaje señalado, las organizaciones afectadas deberán nombrar una representación no menor al porcentaje de afiliación registrado”.

El trabajo realizado por la secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador, fue intenso y productivo. Las demandas de las mujeres y su problemática se hicieron visibles, pese a que no provenían de un trabajo estructurado, pues no se tenían propuestas articuladas ni fundamentadas. Las acciones de incidencia externa o alianzas realizadas, por ejemplo, con los frentes de mujeres y estudiantes, así como con las embajadas de Venezuela y Bolivia, entre otras, tenían prioridad.

En octubre de 2006, con el apoyo de la cooperación internacional, la secretaría publica el Nro. 1, de la revista *Mujer*, que no logra institucionalizarse como un espacio de discusión, análisis y aporte de las mujeres al movimiento sindical, sino como el relato impreso de las acciones realizadas por el área.

En paralelo, el equipo de trabajo de la secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador de la CGTP realiza el 18 y 19 de agosto de 2006, el Primer Taller de Planificación Estratégica con el apoyo de la cooperación internacional. Evento que contó con la participación de los principales dirigentes de la CGTP y con la presencia de una delegación importante de mujeres del sector campesino. Que concluye con la realización del Congreso de la Federación de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas del Perú (FEMUCARINAP) que solicitaría su afiliación a la CGTP, pero que por problemas en su interior, no se concretó. La FEMUCARINAP es hoy una de las organizaciones de mujeres campesinas más representativas del Perú⁶⁹.

Durante este período el área contó con facilitadoras externas, retomándose el vínculo con el movimiento académico. Se planificó el trabajo de la secretaría dirigido a su fortalecimiento. Se construyeron su misión y visión para orientar la importancia de la perspectiva de género en todas las acciones de la CGTP.

⁶⁹ Ver anexo 3. Ídem.

Como otros logros importantes destacan la creación del anteproyecto del Manual de Organización y Funciones del Departamento de la Mujer - MOF y la Plataforma de Género de las Mujeres Trabajadoras, presentadas al XII Congreso Nacional de la CGTP⁷⁰ de noviembre de 2006, donde el secretario general de la CGTP Juan José Gorriti y la secretaria de la mujer y defensa del niño trabajador Susan Portocarrero, no son reelegidos en sus cargos. Iniciándose de esta manera, una nueva etapa al interior de la CGTP.

El significado del proceso de reestructuración para las mujeres de la CGTP

En esta parte de la investigación, se han incluyen las opiniones de las mujeres sobre el proceso de reforma sindical iniciado en el 2003, que dan cuenta de sus expectativas sobre el tema.

Para Susan Portocarrero Gonzales, Secretaria de la Mujer de la CGTP (período 2001-2006): *“La reestructuración orgánica es un hecho muy importante para el movimiento sindical peruano, porque marca el inicio del proceso de reestructuración de la CGTP, que entre otros aspectos significa ampliar las líneas de acción del gremio y modernizar su estructura orgánica”*. (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011).

En opinión de Portocarrero, la reestructuración que convirtió a las secretarías en departamentos sindicales, fue beneficiosa ya que trajo la conformación de comisiones que permitía que otras compañeras se integren, lo que consolidaba los equipos de trabajo: *“Es imposible que una sola persona pueda abarcar en su integridad todo el conjunto de tareas y responsabilidades que demanda una secretaría que tiene a cargo dos áreas como son la mujer y la del niño trabajador”* (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011). Cabe señalar que producto de esta reestructuración, el área de la atención a la niñez trabajadora fue transferida al departamento de la juventud trabajadora.

⁷⁰ Ver anexo 2. Identificar documento: título y página.

Para Susan Portocarrero, una conquista importante de la reestructuración fue el haber conseguido que más mujeres integren las juntas directivas: *“Hemos logrado –decía- incorporar dentro de la dirección nacional a un porcentaje significativo de mujeres. Ahora estamos promoviendo y exigiendo la presencia de más compañeras en las diversas instancias de participación orgánica del gremio, llámese asambleas sectoriales, regionales y nacionales de la CGTP”* (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011).

A juicio de Portocarrero, los debates alrededor de la Cuota de Género no expresaban necesariamente que la CGTP se estaba modernizando. Para ella lo más importante era que la mujer fuera reconocida por sus cualidades, capacidades y por la identificación con su gremio.

De los números 1 y 2 de la revista *Mujeres*, del 2006, editadas por la secretaría de la mujer de la CGTP, hemos extraído los testimonios de Martha Quintanilla y Julia Enríquez, dirigentes del SUTEP y activas participantes de las comisiones de trabajo de la mujer. Sus opiniones están referidas a la reforma sindical y el último congreso estatutario de la CGTP.

Para Martha Quintanilla, secretaria de asistencia social del SUTEP: *“El movimiento sindical a partir del proceso de auto reforma sindical, debe impulsar políticas sindicales de inclusión, promover el mayor número de mujeres dirigentes que tengan las ideas claras y que miren con perspectivas los problemas nacionales y el sector que representan. Para lograr este tipo de aptitudes y de comportamientos, es importante la capacitación de quienes estén dispuestas a enfrentar los nuevos retos de las sociedades modernas”*.

Para Julia Enríquez: *“El congreso estatutario de la CGTP es un avance importante para el movimiento sindical peruano, porque marca un antes y un después en la lucha de las mujeres por acceder a mayores espacios de representación y de decisión política. El Conseguir una Cuota de Género asegura una representación, pero esto no debe estar desligado de la capacitación y cualificación de las compañeras que asumen responsabilidades de dirección y conducción”*.

No se han encontrado más documentos escritos que sistematicen el aporte de las mujeres. Lo que queda claro es que en esta etapa, el tema de género o la igualdad de oportunidades no era una prioridad en la CGTP. ¿Por qué? es algo que vamos a ir comprendiendo en el desarrollo de la investigación.

Lo que es evidente es que sin las primeras acciones y discursos de las mujeres de esta época, no se tendrían los logros que se conseguirían luego. Parte del mérito sobre lo logrado corresponden a Susan Portocarrero y a las mujeres que la acompañaron en su gestión.

El periodo de Juan José Gorriti se puede resumir de la siguiente forma:

ESQUEMA POR PERÍODOS ANALIZADOS

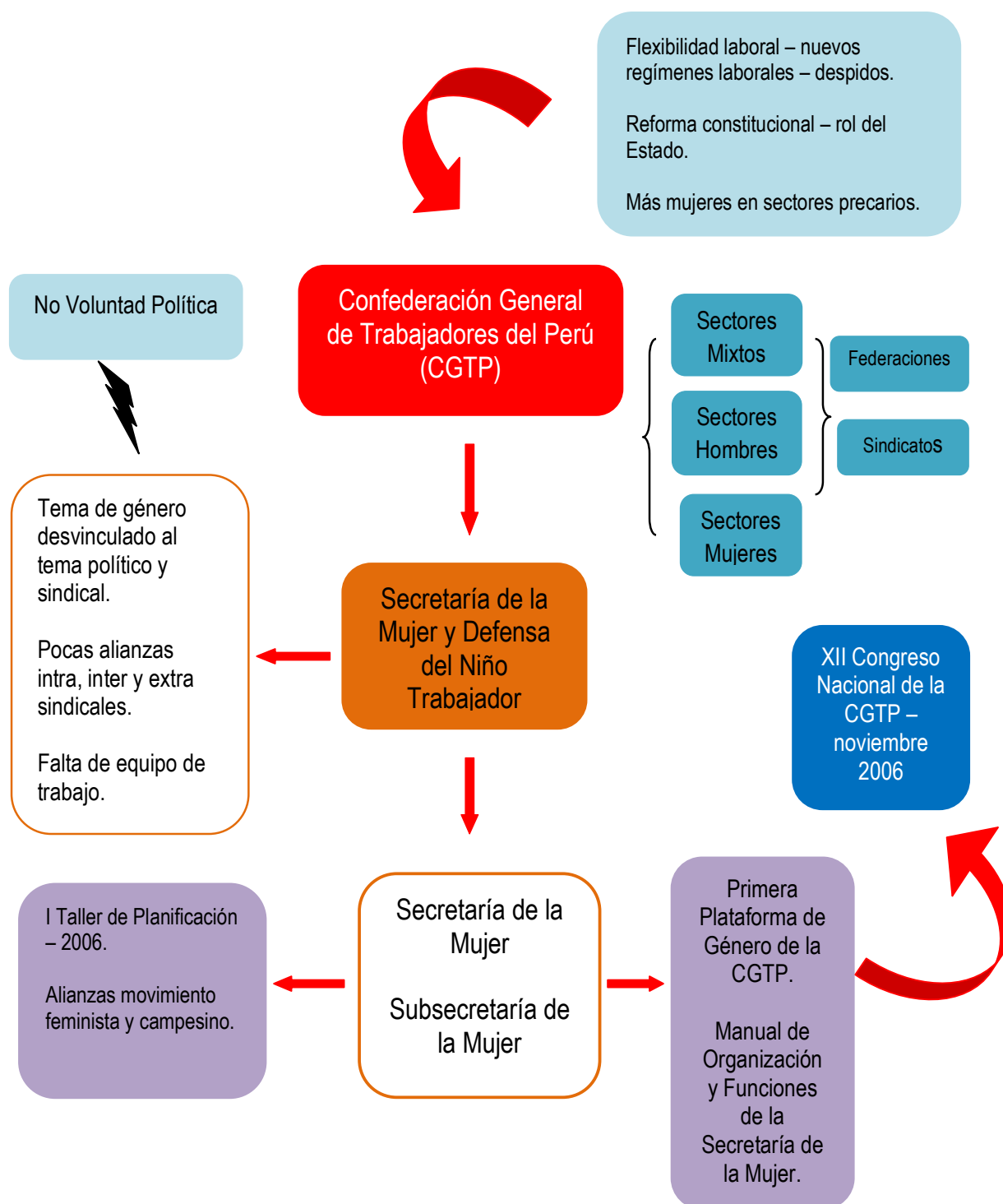


Gráfico 2. Esquema período Juan José Gorriti Valle. 1995 – 2006. Fuente. Elaboración propia

5.2. Período sindical: Mario Huamán Rivera. 2006 – 2011

Mario Huamán Rivera, es elegido secretario general de la CGTP en el XII Congreso Nacional realizado en noviembre de 2006. Designación que comparte con su condición de secretario general de la Federación Nacional de Construcción Civil.

La realización de este congreso destaca tanto por la numerosa asistencia de delegadas mujeres como también porque se elige a Carmela Sifuentes Inostroza como presidenta de la CGTP, rompiéndose 78 años de presencia masculina. Gloria Pérez es elegida como responsable del departamento de la mujer.

Para efectos del discurrir de la investigación, recordamos que tanto en el estatuto como en el documento de Planificación Estratégica de la CGTP vigentes a noviembre de 2006, se establecen las siguientes definiciones:

“La CGTP es una organización sindical de lucha y defensa de los intereses económicos, sociales y culturales de los trabajadores peruanos en el sistema capitalista, una herramienta decisiva para conquistar la emancipación total de la clase trabajadora y sus aliados contribuyendo a la construcción de una sociedad sin explotados ni explotadores”.

“La CGTP desarrolla todo tipo de acciones y actividades para elevar la conciencia de clase de los trabajadores e impedir la explotación de nuestro pueblo”.

“La CGTP asume la responsabilidad de encabezar las luchas del pueblo peruano, para conquistar mejores niveles de vida, el respeto y la defensa de las libertades públicas y derechos ciudadanos en una acción sin claudicaciones, para rescatar el patrimonio nacional, la soberanía y la dignidad nacional y la total emancipación social política y económica del Perú”.

“La CGTP reconoce, se orienta y basa su práctica en el principio de la lucha de clases; del cual se deriva la adopción de los siguientes principios: Unidad clasista, Centralismo democrático, Independencia política, Auto sostenimiento y Solidaridad de clase”.

Cuadro 8. Visión CGTP. Año 2006

Visión CGTP

La CGTP es la central más importante del país, interlocutor válido de los trabajadores y las trabajadoras, en donde confluyen todas las organizaciones sindicales y gremiales *con igualdad de oportunidades y equidad de género*, que conquista y defiende los derechos laborales, sociales, políticos y culturales, recogiendo en una plataforma programática las reivindicaciones más importantes de los trabajadores, trabajadoras y el pueblo en general.

Fuente. Documento de Planificación Estratégica. 2006

Cuadro 9. Misión CGTP. Año 2006

Misión CGTP

- Ser una organización de grado superior, estructurada a nivel nacional, representativo de la mayoría de los trabajadores, con capacidad de propuesta y movilización, por la defensa y la conquista de los derechos de todos los trabajadores y del pueblo peruano.
- Desarrolla la capacitación permanente y contribuye a la generación de trabajo digno, la transformación del país, el bienestar y la justicia social para todos los peruanos y peruanas.

Fuente. Documento de Planificación Estratégica. 2006

Cuadro 10. Principios. Año 2006

Su orientación ideológica: *Sindicalismo clasista*

“La lucha no es puramente reivindicativa, como clase trabajadora tenemos objetivos históricos: luchar por una nueva sociedad. Sin explotadores y explotados. Eso es el Socialismo: Reconoce la lucha de clase como la Ley del Desarrollo. Esto en contradicción con el capitalismo”.

Fuente. Estatuto. 2003

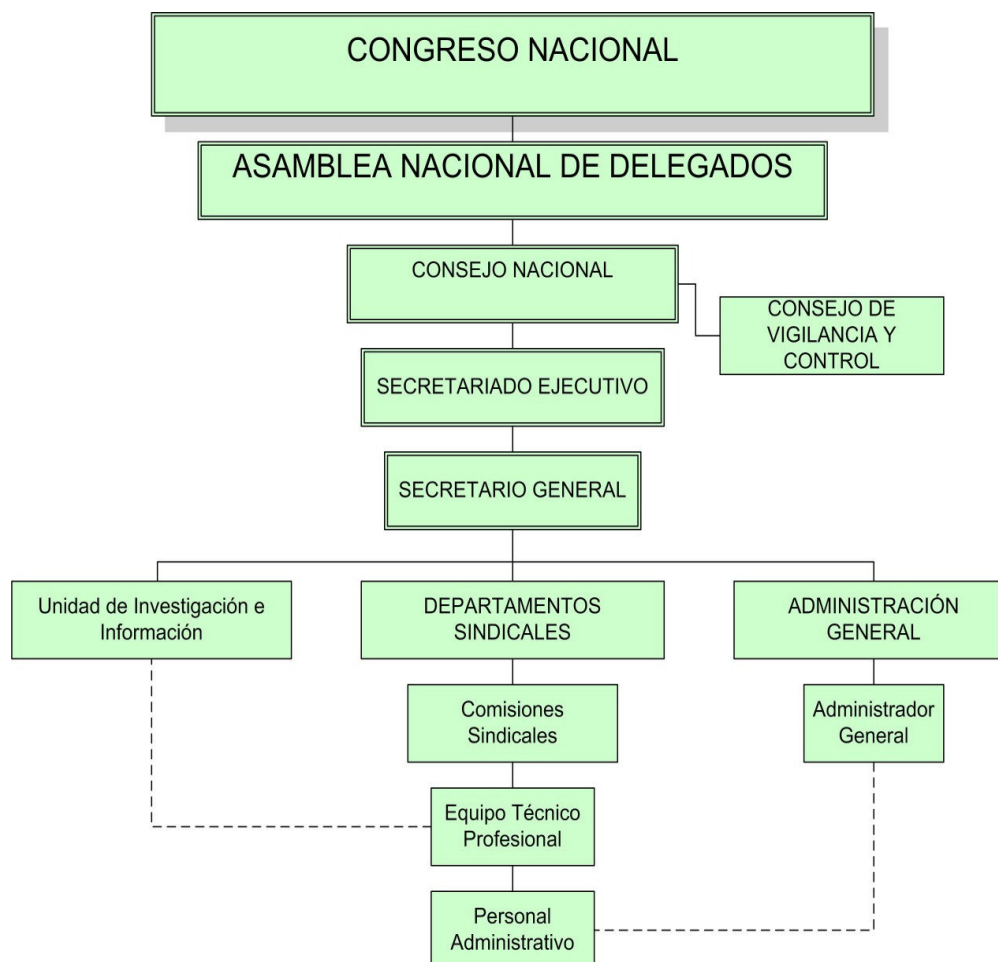


Gráfico 4. Estructura Orgánica Central – CGTP. Año 2011. *Fuente.* Documento de Planificación Estratégica. 2006

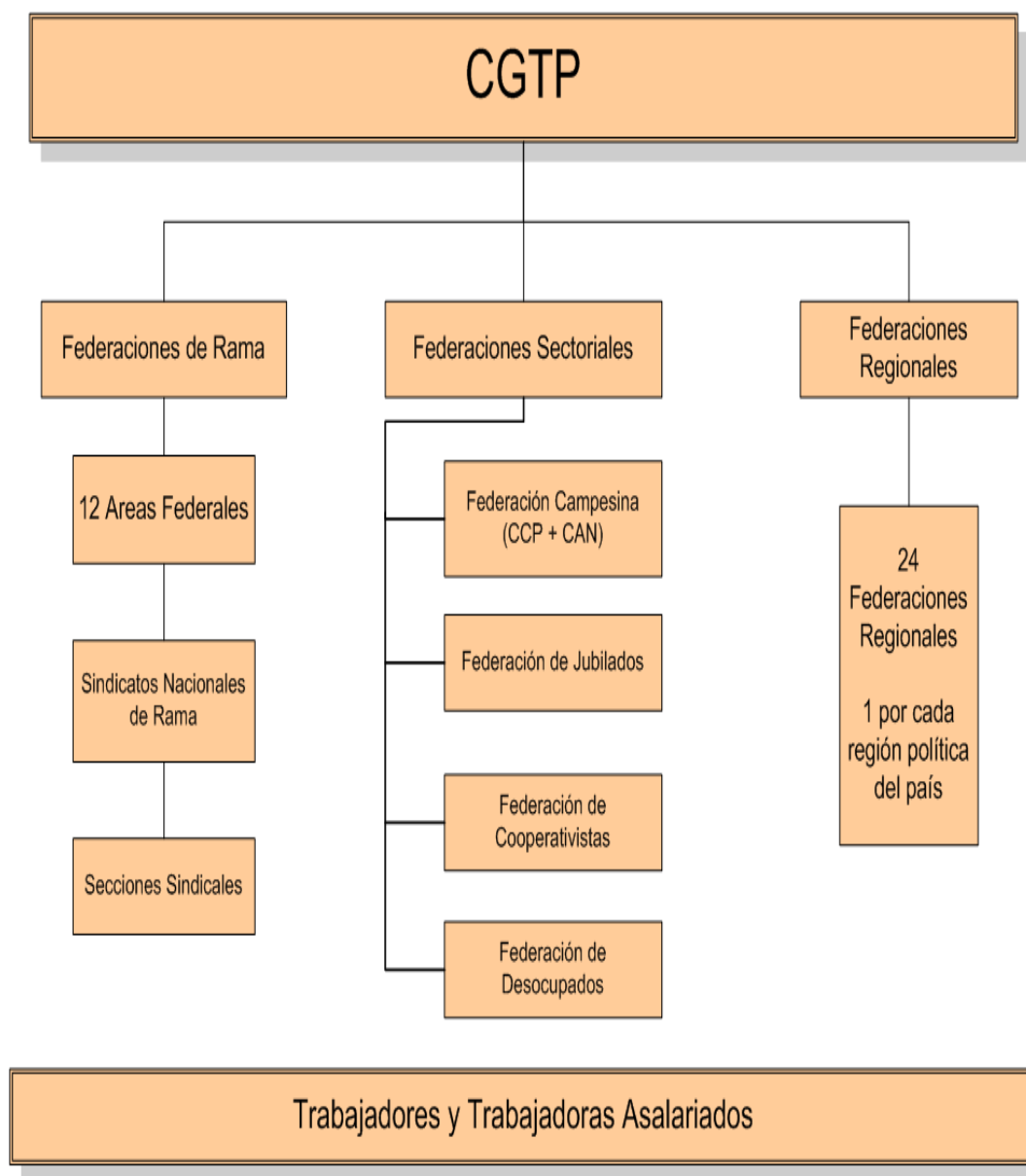


Gráfico 5. Estructura Orgánica Nacional – CGTP. Año 2011. Fuente. Documento de Planificación Estratégica. 2006

El XII congreso destaca por la presencia de un mayor número de delegadas mujeres. Mérito que corresponde al trabajo realizado por Susan Portocarrero, quien contó con los recursos para asegurar los gastos de las mujeres delegadas, quienes previamente debían estar acreditadas. Lo que demuestra que esta participación no se hubiera dado si no hubiera contado

con ellos. Lo que refleja que la CGTP no promovía una política institucional para asegurar la participación de las mujeres, como si lo hacía con los delegados hombres al proveerles de lo necesario para que pudieran asistir.

Pese al significativo incremento de la participación de mujeres en el XII Congreso Nacional de la CGTP, su participación quedó expresada solo en el 18 % y 23 %. De ahí que la moción sobre la Cuota de Género, no fuera discutida, así lo refieren las propias mujeres.

El periodo de Mario Huamán se distingue porque comparte funciones dentro del secretariado ejecutivo, con Carmela Sifuentes Inostroza, presidenta de la CGTP. Gloria Pérez es elegida responsable del trabajo con la mujer. Cabe señalar que la elección de Sifuentes fue difundida solo por un medio de prensa escrito de Lima, a diferencia de la divulgación que tuvo la elección de Mario Huamán como secretario general, pese a la diferencia sustantiva entre la presidencia como máximo cargo político y una secretaria general que expresa la labor ejecutiva de la central.

Otro hecho importante es que de un total de 45 miembros, el XII Congreso elige siete mujeres en el consejo ejecutivo nacional.

Cuadro 11. Periodo 2006 – 2010

MUJERES EN EL CONSEJO EJECUTIVO NACIONAL. 2006 – 2010	
Presidencia	Carmela Sifuentes Inostroza
Secretaria de la Mujer	Gloria Pérez Saavedra
Secretaria de la Mujer	Herminia Cumapa
Secretaria de Educación	Shua Godoy Falcón
Secretaria de MYPES	Elsa Baldeón Astuhuaman
Secretaria de Economía (alterna)	Julia Falconí
Secretaria de Asunto Agrarios	Cristina Hernández Muchaypiña

Fuente. Actas. Archivo CGTP. 2006

Pese a esta victoria, la mayoría de las mujeres elegidas no lograron ejercer sus cargos por distintos motivos: Cristina Hernández se encontraba en el interior del país, Julia Falconí no contaba con licencia sindical y Shua Godoy terminó ausentándose por razones políticas. Sólo tres dirigentes culminaron su periodo: Carmela Sifuentes como presidenta, Gloria Pérez como secretaria de la mujer y Elsa Baldeón, como secretaria nacional de las MYPES, función que luego fuera transferida al departamento de educación y cultura.

El XII congreso crea también el consejo de vigilancia, encargado de fiscalizar las acciones del consejo directivo nacional. Organismo conformado por seis miembros, de los cuales tres eran mujeres. Eduardo Castillo, presidente del comité, falleció, declarándose la vacancia en el cargo. La presidencia interina fue ocupada por Elena Mendoza, titular de la comisión de garantías sindicales. Este comité no tuvo funcionamiento activo y menos transcendencia para el accionar de la CGTP, sin embargo, estas fueron las mujeres que lo integraron:

- Titular comisión de garantías sindicales (Posteriormente presidenta interina): Elena Mendoza.
- Titular de comisión de control administrativo y financiero: Josefina Gabriel R.
- Suplente comisión de control administrativo y financiero: Guadalupe Trujillo T.

Durante el periodo 2006 – 2010, Gloria Pérez Saavedra⁷¹, secretaria del departamento de la mujer trabajadora, ejerce el liderazgo para la institucionalización del enfoque de género en la CGTP. Dirigido a promover una reforma estatutaria para conseguir la aprobación de la cuota mínima del 30 % de participación de las mujeres al interior de los órganos y espacios de discusión y dirección de la CGTP, entre otras estrategias y acciones

⁷¹ Dirigenta sindical del sector educación. Durante su periodo se sentaron las bases para promover de mayor y mejor forma los derechos de la mujer trabajadora.

afirmativas⁷². Los contenidos de la propuesta fueron: poder, representación, representatividad, capacitación y relaciones interpersonales.

Pérez Saavedra argumentaba: *“Esta propuesta constituye un hecho histórico en la CGTP, su aprobación fijaría un antes y después en relación a la participación de las mujeres en el movimiento sindical de Mariátegui”*. (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011). Planteamiento que consiguió que por primera vez se hablara sobre la importancia de la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género en la CGTP.⁷³

Es necesario anotar que cuando asume el cargo Gloria Pérez, el proyecto apoyado por la Cooperación Belga, iniciado por Susan Portocarrero, ya se venía ejecutando.

En diciembre de 2006, a un mes de haber asumido su responsabilidad, Gloria Pérez realiza con el apoyo de organizaciones no gubernamentales, el II Taller de Planificación Estratégica y Operativa del departamento, en el que participan mujeres de diferentes sectores que habían integrado las comisiones de trabajo en la gestión de Portocarrero.

La dinámica de trabajo de Gloria Pérez fue muy activa. Se terminó de elaborar el plan de trabajo, con propuestas para que las organizaciones no gubernamentales, dentro de ellas la OIT, apoyara con recursos al departamento, en el entendido de que no existía presupuesto destinado para la mujer desde la CGTP.

Entre los años 2006 y 2008, se realizaron numerosas actividades internas y externas, dos ellas sumamente trascendentes: 1) El apoyo y aporte a las discusiones para la construcción del texto de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – LIO 28983, que fuera promulgada

⁷² Es una medida temporal, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en este caso en la organización sindical.

⁷³ Promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en toda la organización sindical.

el 15 de marzo de 2007, y 2) El fortalecimiento de sus vínculos con el movimiento feminista y académico.

En marzo de 2008, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el departamento presentó su *Propuesta de Transversalización del Enfoque de Género*, que logra el apoyo de Mario Huamán, secretario general de la CGTP.

El departamento amplía su convocatoria. Realiza talleres de planificación y otras acciones a través de alianzas. Se trabajan documentos y propuestas como la Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras así como otras referidas al trabajo, la negociación colectiva y el enfoque de género. Se establecen estrategias para promover una mayor afiliación de mujeres y otras específicas para las que trabajan en la agricultura, el hogar, las empresas del agua y para las trabajadoras mineras⁷⁴. Todas estas acciones fueron posibles mediante proyectos con la cooperación internacional.

Pese a estos logros, en agosto de 2010 se hace visible la necesidad de fortalecer las comisiones de trabajo del departamento, con cuyo fin se organiza el II Encuentro Nacional de Mujeres los días 27 y 28 de agosto de 2010, en el que se reconstituyen las cuatro comisiones donde participaban 18 mujeres. En paralelo, se perfecciona el Manual de Organización y Funciones.

Entre el equipo directivo y técnico del departamento, se elabora la primera propuesta de cooperación con las Comisiones Obreras de Andalucía dirigido a fortalecer a las mujeres de las macro regiones. Este proyecto fue ejecutado entre marzo de 2011 y febrero de 2013. Gracias a él se pudo realizar un trabajo previo al XIII Congreso Nacional de la CGTP, que vio sus frutos en la propuesta de la cuota mínima de participación del 30 % de

⁷⁴ Se incluyeron las propuestas de género en las organizaciones: Federación Regional de Trabajadores de Ica - FERTI, Sindicato de Trabajadores del Hogar – SINTTRAHOL, Federación Nacional de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado del Perú – FENTAP, Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú - FNTMMSP.

mujeres en las instancias de dirección y organización de la CGTP, que incluía el uso y la aplicabilidad del lenguaje inclusivo.

Otro hecho significativo fue que la revista *Mujer* cambia su nombre a *Desafíos*, siendo impreso su 1er. número en el 2008 gracias al premio obtenido por el Concurso de Buenas Prácticas Sindicales en Género. Entre los años 2009 y 2011 la revista no tuvo publicaciones. Su tercer número sale a la luz recién en el año 2011.

Para Gloria Pérez: *“Los logros que se señalan corresponden en primer lugar a las mujeres, sin embargo estos no hubieran sido posibles sin la voluntad política de los dirigentes varones”*. (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

En la medida que la serie de acciones realizadas por el departamento de la mujer, se corresponden con la gestión a cargo de Mario Huamán, secretario general, resumimos su período de la siguiente manera:

ESQUEMA POR PERÍODOS ANALIZADOS

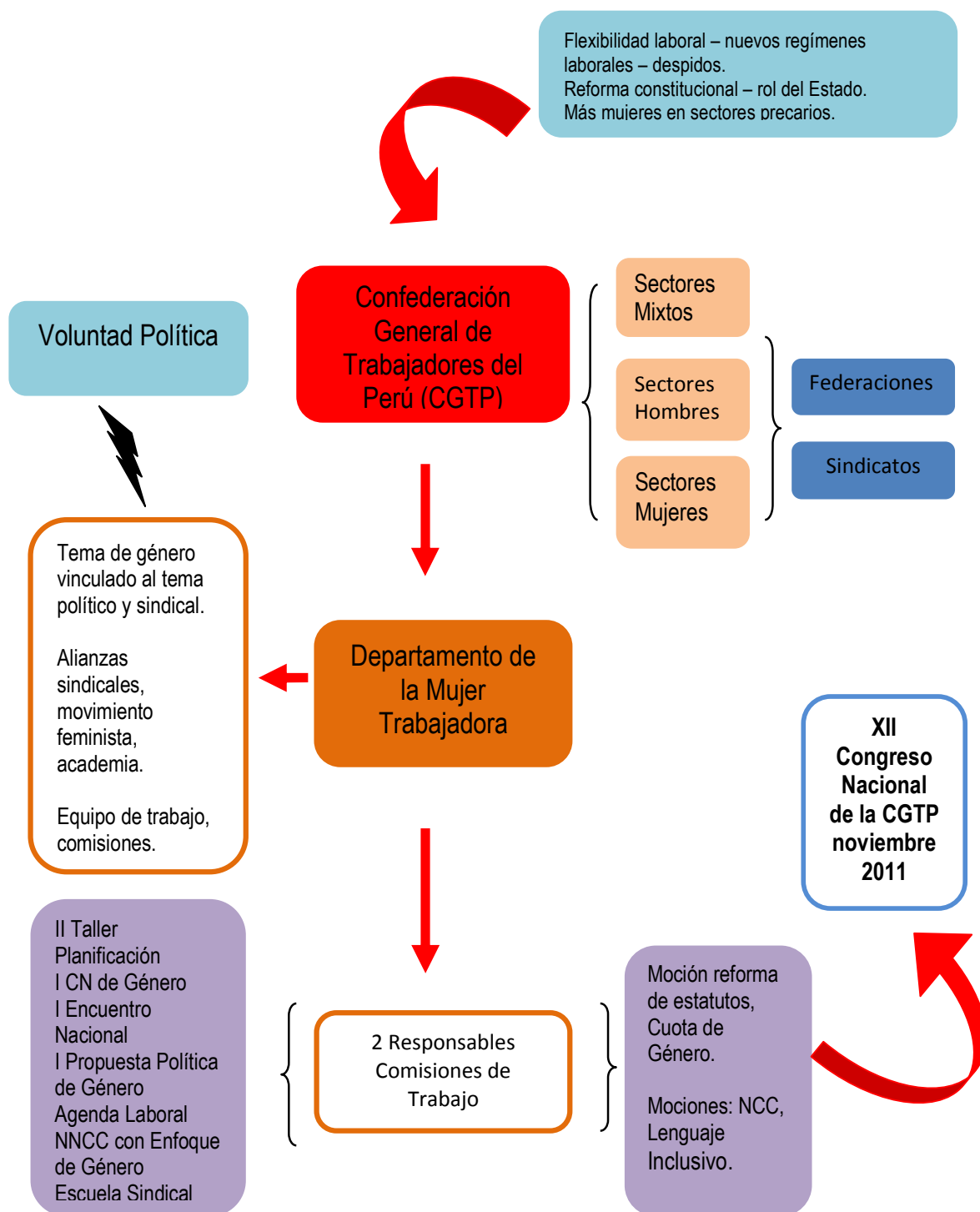


Gráfico 5. Esquema período Mario Huamán Rivera 2006-2011. Fuente. Elaboración propia.

CAPITULO VI: LAS MUJERES Y SU LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN

6.1. Acceso y ejercicio del poder de las mujeres trabajadoras

En la medida que la participación de la mujer pone en juego cuestiones relativas al poder establecido, lleva implícita una redistribución del poder y la inclusión, por lo que es necesario se promuevan servicios estatales que faciliten la incorporación de la mujer en la actividad productiva y en otras esferas del espacio público.

Es cierto que se ha avanzado con algunas reformas legislativas como las licencias por paternidad⁷⁵, y recientemente los lactarios en el sector público y privado⁷⁶. Pero aún no se han logrado restituir los Centros de Cuidado Infantil (salas-cuna) eliminados en el año 1992. Tampoco se ha logrado que las mujeres compartan las labores de la casa con la pareja o la familia, hechos que las alejan de la organización sindical.

Existen sectores como la agroindustria, confecciones y el trabajo doméstico, donde la presencia de la mujer es significativa, pero en los que laboran en

⁷⁵ Ley No 29409. *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*. Publicada en el diario El Peruano el 19.09.2009.

⁷⁶ Ley Nro. 29896. *Ley que establece la implementación de lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la Lactancia Materna*". Publicada en el diario El Peruano el 07 de julio de 2012. Establece noventa días hábiles y obliga a implementar "lactarios" en toda institución pública o privada, en las que laboren 20 o más mujeres en edad fértil, con las características establecidas en el Decreto Supremo 009-2006 – MIMDES y sus normas complementarias.

condiciones muy precarias, como lo hemos mencionado anteriormente. A esta situación se agregan trabas culturales y políticas que impiden su representación y acceso al mundo público en términos de igualdad, porque no tienen las oportunidades que sí disponen los hombres.

La concepción del sistema basado en el sexo-género permea a la sociedad, acentúa un machismo que se reproduce en las familias, escuelas, las relaciones políticas y en el mismo centro de trabajo. La jefatura de los hogares, es reconocida, por ejemplo, naturalmente a los hombres, mientras que a las mujeres se les confiere el rol cuando son madres solteras.

Por estas y otras razones la participación sindical de la mujer sigue siendo muy escasa, en porcentajes que van del 20 % – 30 % del total de sindicalizados. Estas estadísticas son menores cuando hablamos de dirigentes sindicales que ocupan cargos de dirección nacional.

La gestión de Gloria Pérez, cuyo fin era lograr la conquista de la transversalización e institucionalización del enfoque de género al interior de la CGTP, saltó se enfocó en la aplicación de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Logrando que el secretario general Mario Huamán, lo hiciera suyo: *“La dirigencia actual considera que la CGTP está iniciando una nueva época en relación al tema; una etapa de cambio y de apuesta por incorporar a más mujeres en la organización, esa es la opinión de los hombres y de las mujeres”*. (M. Huamán, comunicación personal, 22 de noviembre de 2011).

El 27 y 28 de noviembre de 2008 se lleva a cabo la I Conferencia Nacional sobre Género en la CGTP, donde participan mujeres y hombres de 16 regiones, además de sindicatos y federaciones bases de la CGTP. En esta conferencia se acuerda que la CGTP debería adoptar políticas y medidas como la reforma estatutaria, reglamentos y lineamientos que deberían ser aplicados en todas y cada una de sus bases territoriales y sectoriales.

El departamento implementó otras iniciativas como la negociación colectiva con enfoque de género, la afiliación sindical con énfasis en las mujeres trabajadoras, las de capacitación focalizada y mixta sobre género y otros aspectos más, que siguieron abriendo puertas a un mayor y mejor acceso y ejercicio del poder de las mujeres al interior de la CGTP. Se fortalecieron las comisiones de trabajo⁷⁷. Se elaboró la Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras⁷⁸ con las demandas de las trabajadoras y de otras mujeres del movimiento social.

Al término del periodo analizado⁷⁹ la CGTP contaba con dos documentos aprobados sobre el mismo tema: la Plataforma de Género y la Agenda de Género. A la fecha los esfuerzos están dirigidos a lograr que estos documentos se conviertan en uno solo y que las demandas contenidas en la Agenda de las Mujeres y la Plataforma se incluyan como documentos formales y reales de la organización.

Apuntando en esta dirección, mencionamos que existen tres modelos y procedimientos útiles para que el movimiento sindical incorpore la perspectiva de género. Estos ejemplos son una base para que cada sindicato y organización sindical defina su modelo a seguir, teniendo en cuenta las características propias a su organización⁸⁰.

⁷⁷ Fueron cuatro. Estuvieron integradas por mujeres trabajadoras de diferentes organizaciones sindicales.

⁷⁸ Documento histórico que reúne las principales demandas sobre acciones y políticas públicas de las mujeres trabajadoras ante las diferentes instancias de gobierno. Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras: CGTP mayo 2012.

⁷⁹ Hechos acontecidos en el periodo comprendido entre 2006 – 2010. Y durante el primer año de la gestión de Mario Huamán Rivera.

⁸⁰ Bastidas Aliaga, María. (2001). *La participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Lima. Editado por OIT/ACTRAV/ Oficina Regional para las Américas. 204 pp.

Cuadro 12. Modelos para incorporar la Perspectiva de Género. 2011

Modelo Transversal	Modelo Focalizado	Modelo Mixto
<p>Para aplicar este modelo no es necesario contar con un órgano definido que desarrolle acciones a favor de las mujeres o incorpore la perspectiva de género en la organización sindical.</p> <p>Plantea la necesidad de integrar el enfoque de género como un eje transversal en toda la estructura sindical y en la práctica cotidiana de las distintas áreas del trabajo sindical a fin de no aislar el tema.</p> <p>Es un modelo complejo y para su implementación se requiere tener una clara voluntad política y mucha claridad para introducir esta perspectiva en el sindicato.</p> <p>La posibilidad de poner en práctica este modelo tiene restricciones y se corre el riesgo de que el enfoque de género, por estar en todas partes y en ninguna parte a la vez, no sea incorporado y nadie se responsabilice de su cumplimiento.</p>	<p>Este modelo plantea la necesidad de contar con una instancia que desarrolle acciones a favor de las mujeres trabajadoras. Su ventaja es la claridad y el fácil manejo para su implementación. No conlleva dificultades.</p> <p>En los sindicatos esta instancia podría estar ubicada a nivel de la Secretaría de la Mujer. Desde este espacio se pueden desarrollar acciones de capacitación, sensibilización y asesoría a las mujeres trabajadoras, activistas sindicales y dirigentes, con la finalidad de proporcionarles herramientas prácticas para fortalecer sus niveles de participación en la organización sindical en los espacios de decisión.</p>	<p>El modelo combina entre el transversal y el focalizado, planteando la institucionalización de un órgano catalizador para garantizar la incorporación del enfoque de género en la organización sindical.</p> <p>Además se pone énfasis en que el órgano catalizador también tenga la capacidad de potenciar a otras áreas.</p> <p>Una de sus mayores ventajas es que mantiene el objetivo de influir en el Conjunto pero se agencia de un ente para llevar adelante dicha finalidad. Quizá podría ser la más recomendable para el caso sindical.⁸¹</p> <p>A esto podemos agregar que en la CGTP, existe una instancia o estructura encargada del trabajo con mujeres trabajadoras, dirigentes y afiliadas, este es el ahora Departamento de la Mujer Trabajadora, que de acuerdo a la propuesta podría denominarse Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades.</p>

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a lo que venimos analizando, podemos concluir que en la CGTP se viene aplicando el modelo mixto.

Es útil que recordemos que cuando se presenta el Programa para la Institucionalización del Enfoque de Género (8 de marzo de 2008), se aspiraba que la aplicación del modelo transversal conduciría a la no existencia de una estructura específica para el trabajo con mujeres, porque

⁸¹ López, I. Cirujano, P. Olmo, A. Sevilla, B. Sánchez, R. (2007). *Género y políticas de cohesión social, conceptos y experiencias de transversalización*. Lima. AECI – Fundación Paz y Solidaridad, PLADES.

las políticas de género e igualdad de oportunidades estarían operando en todos los órganos de la central.⁸²

Si bien la valoración del trabajo sindical de la mujer ha mejorado, es innegable que todavía subsisten prácticas discriminatorias de parte de algunos dirigentes hombres y de algunos afiliados y afiliadas, lo que dificulta su participación en las esferas de poder de la CGTP como son el consejo ejecutivo nacional, secretariado ejecutivo, asamblea y congreso nacional.

Pese a lo conseguido, la Plataforma y/o Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras elaboradas por el departamento de la mujer, son mencionados todavía en fechas emblemáticas, requiriéndose que sean incluidos en todo evento o instancia donde la dirigencia nacional actúe al interior, publique, promueva y negocie ante las autoridades.

Corresponde resaltar que la experiencia más alta de negociación de las mujeres trabajadoras con el Estado se da en el año 2009 con la constitución de las Mesas de Diálogo dirigidas por el gabinete de Jehude Simon, durante el gobierno de García Pérez. Una conquista fue que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) publicara una resolución reconociendo las demandas de las mujeres trabajadoras. Y otro logro, la constitución de la Mesa de Diálogo de Género y Trabajo, proceso que se detuvo con el cambio de gobierno y sobre el que no se ha hecho ningún esfuerzo por reactivar.

El ejercicio del poder de las mujeres trabajadoras, es limitado, pues la dirigencia sigue siendo un espacio de hombres y para hombres. En la CGTP, siete mujeres ocupan cargos dentro consejo nacional⁸³ de un total de 45 integrantes. El departamento de la mujer es el único cargo asignado a las mujeres. En otras áreas, las mujeres son elegidas responsables segundas o alternas.

⁸² Discurso de la Secretaria de la Mujer de la CGTP, Asamblea Nacional, marzo de 2008.

⁸³ El Consejo Nacional es el órgano ejecutivo de más alto nivel de la CGTP y constituye su junta directiva.

6.2. Participación de las mujeres en los espacios orgánicos

El porcentaje en promedio de las mujeres afiliadas a la CGTP es del 25 % y 35 %. En contraste con su presencia del 70 % en sectores como salud, educación, confecciones, comercio y agroindustria.

La CGTP está compuesta por 25 CGTP regionales⁸⁴ y 14 sectoriales⁸⁵, tal como lo establece el estatuto vigente. A nivel nacional está conformada por un secretaría general y una adjunta, la presidencia y dos vice presidencias y por los departamentos sindicales que conforman la parte ejecutiva, cuyos dirigentes/as son elegidos/as en el congreso nacional, siendo designados en cargos específicos por el consejo ejecutivo nacional.

La elección de Carmela Sifuentes como presidenta de la CGTP continúa siendo el hito más importante de la historia del sindicalismo femenino. Pues ocurre después de 40 años de la reconstitución de la CGTP y casi a 90 años de su fundación.

En esta misma ruta de liderazgos exitosos, sobresale la lucha de los y las trabajadoras de la Federación Departamental de Trabajadores del Cusco (FDTC), liderados por Martha Quispe, del sector municipal, quien por su destacada labor al frente de la federación, es interlocutora ante las autoridades de la región, muy apreciada por la población cusqueña.

En Apurímac, al frente de la CGTP tenemos a Evelyn Caverro, del gremio de la FENTASE del sector educación. Existen otras mujeres que ocupan los cargos de secretarías generales en Tacna y Callao y también en otras organizaciones sectoriales.

⁸⁴ Artículo 20 – Estatuto CGTP.

⁸⁵ Artículo 23 – Estatuto CGTP.

Cuadro 13. Consejo Directivo Nacional. 2006 – 2010

MUJERES EN EL CONSEJO EJECUTIVO NACIONAL: 2006 – 2010

Presidencia	Carmela Sifuentes Inostroza
Secretaria de la Mujer	Gloria Pérez Saavedra
Secretaria de la Mujer	Herminia Cumapa
Secretaria de Educación	Shua Godoy Falcón
Secretaria de MYPES	Elsa Baldeón Astuhuaman
Secretaria de Economía (alterna)	Julia Falconí
Secretaria de Asunto Agrarios	Cristina Hernández Muchaypiña

Fuente: Elaboración propia

A continuación, presentamos un resumen de los principales cargos y/o instancias de la CGTP como la presidencia, consejo nacional, departamento de la mujer, donde se visibiliza la presencia de las mujeres:

a) La Presidencia

De acuerdo a los estatutos de la CGTP, artículo No 41, el presidente comparte la más alta representatividad política e institucional con el secretario general.

Sus facultades y competencias son:

- Comparte la representación política de la CGTP
- Propone planes de desarrollo institucional y planes de acción sindical
- Vigila el normal funcionamiento institucional
- Ejerce, conjuntamente con el secretario general, las relaciones con las instituciones sociales, de empleadores y del estado en sus más altos niveles de autoridad
- Asiste o delega representatividad a un vicepresidente en los actos e invitaciones que en forma expresa le sean cursados.

En relación a la figura de la presidencia, en el Cuadro No. 14 se detalla el listado de presidentes/as que ha tenido la CGTP en los últimos 40 años:

Cuadro 14. Presidencias CGTP. 1971 – 2006

PERIODO	NOMBRE – PRESIDENTE/A
1971 – 1974	Presidente Isidoro Gamarra
1974 – 1976	Presidente Isidoro Gamarra
1976 – 1978	Presidente Isidoro Gamarra
1978 – 1980	Presidente Isidoro Gamarra
1981 – 1983	Presidente Isidoro Gamarra
1983 – 1987	Presidente Isidoro Gamarra
1987 – 1990	Presidente Isidoro Gamarra
1992 – 1995	Presidente Valentín Pacho Quispe
1995 – 2001	Presidente José Luis Risco
2001- 2006	Presidente Mario Huamán
2006 –2011	Presidenta Carmela Sifuentes Inostroza 1era presidenta mujer, en toda la historia de La CGTP

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el Cuadro 14, nunca hubo una mujer en el cargo de mayor jerarquía dentro de la CGTP. Si bien es cierto la figura de Carmela Sifuentes no es muy conocida, el hecho que haya sido elegida como presidenta, significa un cambio en la vieja e histórica estructura sindical, pues la presidencia es el cargo de mayor representación política.

Carmela Sifuentes, ingeniera agrónoma, ex secretaria general de la CGTP de Cajamarca, empezó como dirigente estudiantil: *“Fue por 1978, desde la universidad, reclamando por nuestros derechos, cuando veíamos que los gobiernos nos arremetían y nos querían arrebatar lo que habíamos ganado como estudiantes. Luego por los años 1984, en el instituto superior tecnológico donde trabajaba, me eligieron dirigente. Después asumí la secretaría regional de Cajamarca del Sindicato de Docentes de Educación Superior (SIDESP), posteriormente fui la secretaria nacional de economía,*

juventudes y mujer. En la CGTP de Cajamarca me eligieron como secretaria de organización y luego secretaria general. Posteriormente asumí el de secretaria técnica del Frente de Defensa del Agua y los Recursos Naturales de Cajamarca. De esta forma llegué al XII congreso donde fui elegida presidenta de la CGTP". (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

La investigación relata los hechos ocurridos hasta noviembre de 2011. Sin embargo, es importante resaltar que Carmela Sifuentes ha sido reelegida como presidenta de la CGTP para el período 2011 y el 2014.

En la entrevista realizada a Carmela Sifuentes, ella expresa que nunca imaginó ser elegida presidenta de la CGTP: *"Hasta ahora no lo puedo creer. Pero cuando veo que mi elección tiene que ver con la presencia de la mujer en la CGTP, siento que estoy contribuyendo a abrir un camino para que las mujeres participen. Eso hace que me sienta muy motivada. Personalmente, me siento abrumada, pues estoy a cargo de una responsabilidad que tuvieron Isidoro Gamarra y Mario Huamán. Es un paso a favor que la mujer asuma una responsabilidad muy grande, no fácil, implica un sacrificio personal, familiar". (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).*

La sorpresa de Carmela por su elección como presidenta de la CGTP nos lleva a algunas interrogantes: ¿Cómo se deciden los cargos en la alta dirección de la CGTP?, son por ¿trayectoria sindical?, por ¿influencia partidaria? ¿Por representación sectorial? ¿Por trabajo real y efectivo en la base sindical?

Sin duda la elección de Sifuentes es una motivación para que más mujeres trabajadoras participen, pese a las dificultades aún confrontan. La presencia de Carmela Sifuentes como presidenta de la central sindical más importante del país, pone a la luz la voluntad política del movimiento sindical para fortalecer la participación sindical y política de las mujeres.

Corresponde que resaltemos que el discurso de Carmela Sifuentes se ha enriquecido, pasando del reclamo de los derechos laborales, de corte básicamente remunerativo, a demandas que incluyen las de su propio género. No hay duda que la presencia de una mujer en el más alto cargo político de la CGTP, es uno de los pilares para la promoción y afirmación de la igualdad de género en el movimiento sindical.

Las facilidades que le brinda la central a Carmela Sifuentes para su trabajo, corresponden al cargo que detenta. Ella obtuvo su licencia sindical por gestiones del gobierno regional de Cajamarca, de ahí que pudiera asumir la representación de los y las trabajadoras en el directorio de ESSALUD. Actualmente vive en Lima.

Al preguntarle por cómo son los vínculos de una mujer cuando es dirigente, Carmela Sifuentes establece una comparación entre la relación que tuvo con los dirigentes de su sindicato y los que tiene con los dirigentes de la CGTP: *“En mi sindicato, producto tantos años trabajando juntos, teníamos una relación muy fraterna. Compartíamos la misma profesión, el mismo ideal, éramos como hermanos, nos teníamos mucha tanta confianza. En la CGTP, aún nos estamos conociendo, hay respeto y pero también resistencia, es parte de un proceso, lo entiendo, pero no lo justifico”*. (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

En la CGTP, las propias mujeres consideran que persisten paradigmas sobre los roles que las mujeres dirigentas sindicales debieran cumplir dentro de la organización, dando cuenta que perciben rasgos de machismo.

Sobre el apoyo que reciben las mujeres para la realización de sus actividades como dirigentas, Sifuentes considera que hay poco interés, que hay muchos celos, que aún no se da mucha prioridad a los derechos específicos de las mujeres, que todavía hay estereotipos que son estigmas que hay que superar. Para Carmela Sifuentes, la CGTP es parte de su vida, la central de la que siempre escuchó, en la que nunca pensó ocupar el cargo más alto. Dice también que no hubiera podido desarrollar su labor sindical

sin el apoyo de su familia, *“el sacrificio no es para mí, es para ellos, para mi familia”*. (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

b) Consejo Nacional

De acuerdo al art. 34 de los estatutos, está compuesto por un presidente/a, dos vicepresidentes/as, un secretario general, un secretario general adjunto y 40 miembros/as. Todos son elegidos/as entre los delegados/as plenos acreditados al congreso. El periodo de mandato de los miembros/as del consejo nacional será el que dure entre un congreso nacional ordinario y el siguiente. El consejo nacional es uno de los órganos de dirección, coordinación y representación de la CGTP.

El Consejo Nacional 1995 – 2006

Corresponde al primer y segundo periodo de Juan José Gorriti, integrado por dos mujeres que fueron reelectas para el siguiente periodo: Elsa Baca y Susan Portocarrero.

En el primer periodo de 1995 – 2001 y en el segundo comprendido entre 2001 y 2006, la secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador,⁸⁶ y la secretaria de actas y archivos estuvieron a cargo de Susan Portocarrero, Julia Falconí y Erika Ballón, la primera, de la FENTUP y las otras dos de la FENTAP.

El Consejo Nacional 2006 -2010

Es elegido en el XII Congreso Nacional de la CGTP, donde las mujeres logran una mayor presencia y articulan su participación, tomando acuerdos para defender y asegurar su inclusión en las instancias de dirección, independientemente de los sectores de los que provenían, constituyéndose

⁸⁶ El nombre de Secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador fue cambiado por Departamento de la Mujer Trabajadora en el congreso de noviembre de 2006.

en un solo bloque de *mujeres*.⁸⁷ Este consejo lo llegan a integrar seis mujeres de un total de 45 miembros. El consejo de vigilancia, de un total de seis dirigentes, tres eran mujeres.

Cuadro 15. Mujeres en el Consejo de Vigilancia de la CGTP. 2006

CARGO	NOMBRE
Titular de comisión de garantías sindicales	Elena Mendoza L.
Titular de comisión de control administrativo financiero	Josefina Gabriel R.
Suplente comisión de control administrativo y financiero	Guadalupe Trujillo T.

Fuente. Elaboración propia

La mayoría de mujeres elegidas no pudieron ejercer sus cargos por razones personales o familiares o porque no contaban con licencia sindical, una de las trabas que crea vacíos en la representación y que es utilizada como argumento para no promover la participación de la mujer.

c) Secretaría y/o Departamento de la Mujer

La estructura del trabajo de la mujer, ha ido evolucionando a través del tiempo y las necesidades. Presentamos un ordenamiento y una secuencia de lo que esto significó para las mujeres y para la propia CGTP.

⁸⁷ XII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP. Del 22 al 25 de noviembre de 2006. Lima- Perú.

- **La creación de la Secretaría de Asuntos Femeninos**

Luego de la etapa de debilitamiento del movimiento sindical en nuestro país, la CGTP logra reconstituirse en mayo de 1968. Es allí donde aparece la la secretaria de asuntos femeninos, en cuyo cargo es elegido Oswaldo Delgado. De acuerdo a la información recibida, este evento elige a un hombre porque las mujeres no estaban incluidas en las listas para ocupar cargos en el consejo directivo.

- **El paso de la Secretaría de Asuntos Femeninos a la Secretaría de la Mujer y Defensa del Niño Trabajador.**

La creación de la secretaria de asuntos femeninos data de la década de los años 60. En el X Congreso Nacional Ordinario de la CGTP (1995) ésta secretaria es denominada de integración de la mujer y defensa del niño trabajador, para la que se designa a una dirigente suplente, porque la titular vivía en Trujillo y no tenía licencia sindical. La responsabilidad recae en Susan Portocarrero del sector de empleados universitarios, quien se hace cargo de ella por dos periodos consecutivos, diseñándose durante su gestión el modelo de lo que sería luego el departamento de la mujer que se aprobaría en el 2003.

- **El paso de la Secretaría de la Mujer y Defensa del Niño Trabajador al Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora.**

El Congreso Nacional Estatutario de la CGTP de noviembre de 2003, acuerda su reestructuración orgánica para hacer más ágil la estructura sindical de modo de facilitar la participación de los integrantes del consejo, que cumplían cargos en la dirección en un departamento sindical, creándose las herramientas de apoyo que necesitaban para cumplir con su labor.

De esta forma las secretarías se convierten en departamentos y éstos establecen comisiones de trabajo, todo lo cual contribuye al mejoramiento de

las condiciones de trabajo, pero también al fortalecimiento del colectivo y la formación de nuevos liderazgos en su interior.

- **El paso del Departamento de la Mujer Trabajadora al Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades**

El XII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP de noviembre del 2006, elige una nueva junta directiva hasta el año 2010, período que se prorroga por una año más, hasta noviembre del 2011, donde Carmela Sifuentes Inostroza es elegida como presidenta de la CGTP.

Gloria Pérez explica que el departamento de la mujer cuenta con dos dirigentas responsables: una para Lima, a cargo de ella, y otra en Trujillo donde la responsable es Herminia Cumapa. Informa que el área dispone de un equipo técnico que apoya en temas específicos y que proyecta coordinaciones y alianzas con mujeres de organizaciones no gubernamentales y con el Estado. (*G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011*).

Si bien son ostensibles las mejoras de las condiciones de trabajo y las de implementación del departamento, la propuesta de institucionalización del enfoque de género en la CGTP considera que el departamento debería ser llamado Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades, entendido como el espacio de hombres y mujeres que apuestan por transformar las políticas de género dentro de la central.

6.3. Participación de las mujeres trabajadoras en otros espacios sindicales

La gestión de Gloria Pérez es meritorio por su aporte al proceso aglutinador y propositivo para lograr el anteproyecto y luego la aprobación de la Ley de

Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Proceso que comenzó en febrero del 2007, que fuera promovido por la comisión de mujeres del Congreso de la República bajo la presidencia de Rosa María Venegas. Recordamos que el proyecto consensuó cinco iniciativas legislativas. Aprobándose con restricciones en lo referido a la cuota de género en las instancias políticas y sindicales y a los derechos de las personas homosexuales.

La Ley No. 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, fue promulgada el 15 de marzo de 2007.

El artículo 6, literales f, g y h de la Ley 28983, contiene lo siguiente:

- f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- g) Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.
- h) Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.

Durante la gestión de Pérez, el departamento acrecentó su alianza con el movimiento feminista representado por las ONGs: Flora Tristán, CEDAL y Aurora Vivar, con quienes realizó acciones que le permitieron establecer vínculos con otros sectores de mujeres trabajadoras.

Como sabemos, la ONG Flora Tristán es una organización que apuesta por la defensa de los derechos humanos de las mujeres, principalmente los civiles y políticos que abordan los derechos laborales. CEDAL cuenta con amplia experiencia en lo laboral. Contribuyó con la implementación de los

talleres de planificación, reforzando vínculos con las mujeres campesinas. Aurora Vivar, aportó al trabajo de incidencia con mujeres trabajadoras del campo, brindando su soporte logístico y organizativo.

Otro factor importante fue la presencia del Instituto de Estudios Sindicales (IESI), órgano técnico de la CGTP. Con el que se trazaron alianzas políticas con ONGs y organizaciones sindicales de países europeos, como FOS, LO, FNV, y CCOO de España⁸⁸; quienes apoyaron la realización de los siguientes proyectos:

- Proyecto: Formación, renovación y fortalecimiento sindical en el Perú para la defensa de los Derechos Laborales
- Programa Trabajo Digno – FOS Bélgica
- Proyecto: Incorporación de las políticas de Transversalización del Enfoque de Género en la CGTP – Comisiones Obreras de Andalucía

Estos proyectos potenciaron el trabajo en diferentes sectores y áreas, especialmente donde predominaba el trabajo de la mujer. El componente relacionado al departamento de la mujer fue contribuir al fortalecimiento de este trabajo, en áreas priorizadas como Lima, Callao, Arequipa y Cajamarca.

⁸⁸ FOS, siglas en Neerlandés – Cooperación Belga; LO Noruega – Organización Sindical Noruega; FNV – Organización Sindical Holandesa; CCOO – Comisiones Obreras – Organización Sindical Española.

Cuadro 16. Proyecto: Formación, renovación y fortalecimiento sindical en el Perú para la defensa de los Derechos Laborales. 2005

Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Plazos	Comentarios
Contribuir al fortalecimiento de la estructura de la CGTP en su rol de defensa de los derechos laborales para un Trabajo Digno.	Al final de 2007 la Agenda de las Mujeres Trabajadoras de la CGTP debería estar incorporada en las distintas estructuras y espacios de diálogo social de la CGTP.	<p>Conseguir tres propuestas sindicales orientadas al fortalecimiento interno del Departamento de la Mujer de la CGTP para promover la participación de la mujer en toda la estructuras sindical de la CGTP.</p> <p>Incidencia pública para: 1) Promover la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 2) La ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre Protección a la Maternidad. Y 3) La aprobación de la Ley de Responsabilidades Familiares Compartidas.</p>	Enero 2005 a diciembre 2007.	El Departamento de la Mujer de la CGTP logró establecer alianzas institucionales con CEDAL, PLADES, ADC y AAA para la promoción de los derechos de la mujer trabajadora. También consiguió articular el trabajo sindical y social en torno a la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el de Responsabilidades Familiares Compartidas.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 17. Proyecto: Programa Trabajo Digno – FOS Bélgica. Género e Igualdad de Oportunidades en FENTAP, FTMMSP, AGROINDUSTRIA Y SINTTRAHOL. 2008

Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Plazos	Comentarios adicionales
Contribuir al fortalecimiento organizacional de las organizaciones sindicales priorizadas.	Promover la importancia del enfoque de género en el accionar sindical de las organizaciones: FENTAP, FTMMSP, SINTTRAHOL, AGROINDUSTRIA.	Resultado 4, componente 1: Las mujeres y jóvenes habrán fortalecido su presencia y capacidad propositiva en la FENTAP.	Enero 2008 a diciembre 2010	En relación al resultado 4, componente 1: Tener un Consejo Directivo Nacional conformado por el 50% de mujeres y el 10% de jóvenes, es una expresión concreta de la que las mujeres y jóvenes de la FENTAP, han fortalecido su presencia y su capacidad propositiva.
		Resultado 4, componente 2: Se habrá visibilizado las condiciones y necesidades específicas de la SST para las mujeres y jóvenes trabajadores del sector minero. Y las dirigencias sindicales así como las autoridades públicas y de las empresas se habrán sensibilizado sobre dicha situación.	Enero 2008 a diciembre 2010	En relación al resultado 4, componente 2: Se contó con un diagnóstico que además de las condiciones sobre SST de las mujeres y jóvenes, brindó pistas preliminares para la elaboración de una política institucional sobre género, así mismo los talleres pilotos sobre masculinidad desde la visión de los trabajadores mineros.
		Resultado 4, componente 3: La organización sindical ha analizado la problemática de género/ generacional en el sector de la agroindustria para la exportación.	Enero 2008 a diciembre 2010	La SR Agro Ica, contó: Un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y jóvenes en el sector; propuestas políticas y sindicales para seguir promoviendo la participación de más mujeres y jóvenes en el sector; una propuesta educativa (guía de facilitador/a y participante), para capacitar sobre transversalización de género a la organización sindical a partir de la experiencia de transversalización del Departamento de la Mujer de la CGTP y del diagnóstico situacional y de contexto de la SR Agro Ica.
		Resultado 4, componente 4: Dirigencia nacional del SINTTRAHOL está fortalecida en su capacidad de organización de las trabajadoras del hogar y en la defensa de sus derechos laborales.	Enero 2008 a diciembre 2010	Dirigencia del SINTTRAHOL avanzó en mejorar su capacidad de manejo de la organización y de defensa de los derechos laborales, mayor afiliación sindical, área legal en funcionamiento con equipo legal y sindical, quienes elaboraron la propuesta sobre el Registro de Empleadores.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 18. Proyecto: Incorporación de las políticas de Transversalización del enfoque de género en la CGTP – Comisiones Obreras – CCOO de Andalucía. 2011

Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Plazos	Comentarios adicionales
Contribuir a que la CGTP realice sus funciones sindicales a favor de la población trabajadora peruana en igualdad de condiciones para los hombres y las mujeres.	Inclusión de políticas de transversalización de género en la CGTP.	<p>Resultado 1: Lideresas y dirigentas de los departamentos de la mujer, de las organizaciones sindicales vinculadas al proyecto y de las Comisiones de trabajo del Departamento de la Mujer de la CGTP han fortalecido su capacidad de gestión, negociación y propuesta y para el acceso a cargos de decisión.</p> <p>Resultado 2: Se ha consolidado el funcionamiento del Departamento de la Mujer Trabajadora de la CGTP y de sus comisiones de trabajo.</p> <p>Resultado 3: El Departamento de la Mujer de la CGTP ha desarrollado, promovido, y ha dado seguimiento al cumplimiento de una propuesta específica en el marco de la lucha por la igualdad de oportunidades y política transversal de género de la CGTP.</p>	Marzo 2011 – Febrero 2013	<p>Este fue el primer proyecto de cooperación dirigido específicamente a las acciones del Departamento de la Mujer de la CGTP.</p> <p>El proyecto contribuyó al departamento de la Mujer, en tres aspectos fundamentales:</p> <p>1) Al fortalecimiento de un equipo de mujeres cuyo proceso de intervención y mayor incidencia se dio en el XIII Congreso Nacional de la CGTP.</p> <p>2) Con el desarrollo de procesos de formación, mediante el desarrollo de las Escuelas Sindicales e instrumentos importantes como el Módulo de Capacitación para uso y manejo de otros departamentos sindicales como el de Educación y Cultura.</p> <p>3) Con la dotación infraestructura al Departamento de la Mujer de la CGTP, tales como equipos informáticos, útiles, y mobiliario de oficina. A este mejoramiento también aportaron otras fuentes de cooperación, esto facilitó el trabajo de las mujeres.</p>

Fuente. Elaboración propia

Los presupuestos asignados por la cooperación internacional a cada proyecto, son información reservada del Instituto de Estudios Sindicales (IESI) y la CGTP. Debemos tener en cuenta que aun sin conocer los montos asignados, los resultados obtenidos por la CGTP y el departamento, son ostensibles. Ya que de no haber existido una expresa y tácita voluntad

política de parte de la dirigencia nacional para que se gestionen y ejecuten, este recuento de logros no existiría. Es importante señalar que los proyectos de cooperación son una confluencia tácita de intereses entre quienes aportan los recursos y otros que los reciben, sin ello, nada es posible.

Los informes a los cuales hemos tenido acceso, dan cuenta de la serie de instrumentos políticos contruidos con estos apoyos:

- Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras: 2010-2012, que agrupa las principales demandas de las mujeres trabajadoras.
- Propuesta de Transversalización del enfoque de género (2008), perfeccionada y presentada en el XIII Congreso Nacional de la CGTP en el 2011, que contempla la reforma de los estatutos de la CGTP para establecer la cuota de género del 30%.
- Acciones Específicas sobre Negociación Colectiva - NNCC (2009): que considera la inclusión de cláusulas de género con participación activa de las mujeres en los procesos de negociación colectiva; modelos de cláusulas de género.
- Propuesta de Transversalización del Enfoque de Género (2010) en cuatro sectores: agro, agua, mineros/as, trabajadoras/es del Hogar.
- Manual de Organización y Funciones que cuenta con una estructura interna del departamento, con 04 comisiones, integrada por mujeres trabajadoras de las bases sindicales de la CGTP.
- Cuatro números de la revista *Desafíos*.
- Plan de Acción sobre Género 2007 – 2012 (2007), con siete ejes de acción: CGTP, CUT, CTP, CATP.

Es importante destacar la visión de una dirigente como Gloria Pérez, que delineó puentes entre el movimiento sindical y otros movimientos sociales, desarrollando alianzas políticas y estratégicas que contribuirían a una mejor presencia de la mujer dentro del movimiento sindical.

Otro logro significativo fueron los vínculos contruidos con las mujeres de la academia quienes a lo largo del periodo en mención, contribuyeron a la CGTP y al departamento, con propuestas para la transversalización del enfoque de género, que aportaron y propiciaron el debate en su interior.

6.4 El liderazgo femenino y sus tensiones con las lógicas masculinas de poder

En esta parte haremos un recuento de las principales dirigentas que ocuparon la responsabilidad máxima al frente de la secretaría de asuntos femeninos, de la secretaria de la mujer y defensa del niño trabajador y del departamento de la mujer trabajadora.

En el periodo previo más cercano a la investigación encontramos a una de las primeras responsables de la secretaría de asuntos femeninos: Sonia Cuentas Ancy, elegida por dos periodos, entre 1983 – 1987 y 1987-1995.

Sonia Cuentas fue elegida en 1978 secretaria general del Sindicato de la Universidad Nacional de Ingeniería (SUTUNI). Ella dice: *“Yo he pensado, después de tiempo, que fui elegida secretaria general por casualidad. Yo estaba totalmente comprometida con el movimiento, pero nunca hablaba. Había ingresado a trabajar a la UNI en 1973 y recién el 75 ingresé al sindicato. El primer trabajo que tuve fue la lucha por la reposición de 15 trabajadores entre ellos nueve eran mujeres, padre y madre de familia”*. (S. Cuentas, comunicación personal, 20 de mayo de 2011).

En 1978 Sonia Cuentas es elegida secretaria general de su sindicato. En 1983 y 1984 es designada dirigente de la FENTUP y representante de esta organización dentro de la CGTP. Para Sonia esto fue posible porque había un momento de apertura para el ingreso de otras corrientes sindicales, pues

antes solo ingresaban los partidarios del Partido Comunista Peruano. Dentro de esta apertura ingresan a la CGTP, el SUTEP y otras federaciones.

Para Sonia Cuentas: *“Me animaron para que ingrese, yo no tenía un cargo en el sindicato de la UNI pero sí en la federación. Acepté representar a la FENTUP dentro de la CGTP. Luego me comunican que había sido designada secretaria de asuntos femeninos de la CGTP. Yo sabía que la CGTP era la gran confederación. No conocía a los compañeros, me preocupé. Una de las cosas que les decía era que no tenía tiempo, era el año 1983 y fui reelegida por otro periodo más”. (S. Cuentas, comunicación personal, 20 de mayo de 2011).*

Como muchas mujeres Sonia Cuentas, sobrellevó la resistencia de compañeros, no muy conformes con su participación en la CGTP. Ella les respondía que no podía quedar mal frente a la responsabilidad asumida. Una de sus primeras acciones fue convocar a las secretarías de asuntos femeninos de las federaciones y los sindicatos para constituir un grupo de mujeres que apoyaran a la secretaría de asuntos femeninos.

Otras de sus actividades son los encuentros realizados con las mujeres trabajadoras, para los que logra el apoyo de la presidencia y la secretaría general de la CGTP. También sus relaciones con el movimiento feminista, que ella cuidaba que no afectaran su accionar dentro de la CGTP.

La gestión de Sonia Cuentas logra el apoyo de la ONG Aurora Vivar, con cuyo concurso publica el periódico *Mujer Trabajadora*. Para ella lo más valioso era la lucha de hombres y mujeres.

“En mi época nuestra propuesta fue camino al andar. Hasta ahora creo que ser secretaria de asuntos femeninos de la CGTP es trabajar con las organizaciones de base de la CGTP. Debería haber una directiva para que todos los sindicatos tengan una secretaría de asuntos femeninos, no sé si se ha avanzado. En mi época los compañeros me dejaron hacer, se involucraron. Yo consideraba que la secretaría era importante. Los

compañeros de la CGTP fueron lo suficientemente abiertos, no se opusieron". (S. Cuentas, comunicación personal, 20 de mayo de 2011).

En abril de 1992, el Congreso Nacional de la CGTP elige a Sonia Cuentas como secretaria de solidaridad. En junio del mismo año, con el golpe de Estado de Fujimori, Sonia Cuentas se ve obligada a salir del Perú.

Susan Portocarrero, proviene del sector educación, fue la responsable del departamento por dos periodos consecutivos entre 1995 y 2006. Es una dirigente sindical con muchas virtudes, las más significativas: la fuerza de su palabra y su intuición política. Pese a no tener formación en género tuvo estrechos vínculos de trabajo con el movimiento feminista.

La gestión de Portocarrero destaca por su práctica de sindicalismo abierto a otros movimientos como el estudiantil, con quienes el 11 de noviembre de 2006, realiza un concierto en el marco del Día de la No Violencia hacia la Mujer en la Casona de San Marcos. Este evento fue criticado por los dirigentes hombres y mujeres del comité directivo nacional de la CGTP. A las que ella respondió: *"Las actividades que realiza la secretaria de la mujer, las decide la responsable con las mujeres que quieran sumarse, si estas actividades están en concordancia con los objetivos de la central, eso supera cualquier crítica". (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011).*

Portocarrero logra presentar la I Plataforma de Género ante el XII Congreso Nacional de la CGTP, que fue aprobada. Este congreso cierra el periodo de Susan Portocarrero como responsable de la secretaria de la mujer y defensa del niño trabajador.

Julia Falconí, dirigente del sector de agua potable, fue la subsecretaria de la mujer junto a Susan Portocarrero. Fue elegida al mismo tiempo, miembro del departamento de economía por el XII congreso. Por problemas familiares, Falconí se aleja del movimiento sindical, lo que no fue entendido por los dirigentes hombres. Esto fue una buena excusa, según recuerda

Portocarrero, para que los hombres dijeran: *“No es bueno dar tantos cargos a las mujeres porque luego no pueden hacerse cargo”*. (S. Portocarrero, comunicación personal, 15 de junio de 2011). El alejamiento de Julia Falconí fue un hecho excepcional. Ella mantuvo su liderazgo en el sector del agua potable, que la condujo a ser reelegida por dos periodos consecutivos para el consejo directivo de la CGTP.

Gloria Pérez, dirigente proveniente del sector educación, socióloga de profesión, no tenía formación en género. Es elegida responsable del departamento el 19 de noviembre de 2006.

Bajo su gestión se promueven relaciones con centrales sindicales de Argentina, España y Uruguay, países a los que viaja representando a la CGTP y al departamento. Esta experiencia le permite incorporar conocimientos sobre género. A su regreso propone debatir planes de transversalización y negociación colectiva con enfoque de género, de igualdad de oportunidades y la agenda de la mujer trabajadora.

Los ejes de trabajo de su trabajo fueron: a) Promover la primera propuesta sobre la transversalización e institucionalización del enfoque de género en las bases de la CGTP, con incidencia en: agroindustria, minería, agua y trabajadoras del hogar; b) Fortalecer alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres a nivel de gobierno, sindical y social.

Durante este periodo se construyeron instrumentos, promovieron alianzas. Se aportó a la construcción de políticas públicas como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Art. 06, literal f, g y h). Se impulsó la primera propuesta para institucionalizar el enfoque de género en la CGTP. Se institucionalizaron fechas emblemáticas en la lucha de las mujeres: 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. Se acopió información y comenzó a construirse la memoria del departamento, consolidándose un equipo interno de mujeres que apoyara las comisiones de trabajo.

Por problemas políticos ajenos al ejercicio de su cargo, Gloria Pérez no es reelegida. Concluyendo su mandato en el XIII Congreso Nacional de la CGTP, donde se elige a una nueva responsable.

Herminia Cumapa, asumió la comisión de discriminación laboral del departamento. Provenía del sector agrario de la provincia de La Libertad y no gozaba de licencia sindical, por lo que no podía realizar su trabajo en Lima. Pese a ello se le incluye en las acciones del departamento en la medida que los recursos lo permitían. Se mantiene aún como dirigente del sector agrario.

Las Comisiones de Trabajo, del Departamento de la Mujer de la CGTP:

- 1.- Comisión de participación sindical y organización sindical
- 2.- Comisión discriminación laboral y capacitación
- 3.- Comisión de políticas y alianzas estratégicas
- 4.- Comisión de difusión

Fueron reconstituidas con el II Encuentro Nacional de Mujeres, del 27 y 28 de agosto de 2010. De las 18 mujeres que las conformaron inicialmente, quedaron solo 11, a quienes mencionamos por su aporte a la promoción del trabajo de género y por su contribución al fortalecimiento de los trabajos del departamento.

Leddy Mozombite, secretaria general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) que trabaja por la ratificación del Convenio 189 de la OIT que promueve un Trabajo Decente para su sector. Leddy es militante del Partido Comunista Peruano (PCP). Como ella misma dice en su entrevista: *“El movimiento sindical requiere sacrificio, requiere constancia pero sobre todo convicción”*. (L. Mozombite, comunicación personal, 15 de junio de 2011).

Carmen Almeida, secretaria de la mujer del SINTTRAHOL. Apoya las acciones de su organización y al departamento de la mujer.

Elizabeth Laureano, presidenta de la Central de la Mujer Minera, conformada por las esposas de los trabajadores mineros. Su organización apoya y brinda soporte moral y logístico a los trabajadores mineros durante sus jornadas de lucha. Pese a no ser trabajadoras del sector, han logrado tener derecho a voz y voto en las asambleas, congresos y demás espacios de la federación minera.

Leddy, Carmen y Elizabeth, integraron la comisión de difusión del departamento de la mujer trabajadora.

Ana María Lizarraga, secretaria general del Sindicato de Trabajadores/as de la SUNAT (SUTTSUNAT), recientemente elegida como presidenta de la Federación de trabajadores Aduaneros y Tributarios del Perú (FENTATP). Con experiencia en el manejo del tema tributario. Tiene un discurso fuerte y sostenido y sobretodo argumentado. Cumplió un papel importante en el logro de los acuerdos del XIII congreso nacional.

Ángela Torres, exsecretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Cayetano Heredia afiliada a la FENTUP. Con compromiso sobre el tema de género. Destaca por su solidaridad con los gremios menos favorecidos. Promueve la creación de un comité de mujeres en la FENTUP. Integró la comisión de políticas y alianzas estratégicas del departamento.

Dina Mendoza, dirigente joven del sector de construcción civil. Fue secretaria de la mujer de la CGTP Cajamarca. Por motivos ajenos al accionar sindical, salió de la CGTP y ahora es presidenta del Consejo Regional de Mujeres de Cajamarca. Ella también formó parte de la comisión de políticas y alianzas estratégicas del departamento.

Amelia Alegría, secretaria general del Sindicato de Trabajadores/as de la Biblioteca Nacional. Comenzó a tomar contacto con el departamento en el 2010. Es una dirigente respetada por las instancias máximas de la CGTP por la lucha desplegada en su sector.

Susana Nostades, secretaria adjunta de la mujer de la Federación de Trabajadores del Sector Educación (FENTASE). Logró la aprobación de la cuota del 30 % de participación mínima de las mujeres en su sindicato.

Maritza Saez, secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Clínica Montefiori. Se incorporó al trabajo del departamento en el 2010. Consiguió aportes en su organización en materia de género y negociación colectiva, promoviendo cláusulas específicas de género.

Nelly Gestro, secretaria de la mujer del Sindicato Único de Trabajadores Telefónicos del Perú (SUTTP). Forma parte del departamento desde la gestión de Susan Portocarrero. Ha realizado un trabajo importante en su sector, siendo reelegida por dos veces como secretaria de la mujer.

Reyna Concha, exsecretaria de la mujer de la FENTASE y ahora secretaria de las Mypes de la Federación Departamental de Trabajadores de Arequipa (FDTA). Se integra el departamento en la gestión de Susan Portocarrero. Aporta sus experiencias desde la perspectiva de la educación y el trabajo sindical con jóvenes. Cuando se integra al departamento, era la secretaria de la mujer de la FENTASE. Por problemas internos en su organización no fue reelegida en el cargo.

Sandra Aguilar, secretaria de actas de la Federación de Trabajadores de Ancash – Chimbote (FESIDETA). Con poca preparación en el tema de género. Muy comprometida con el trabajo del departamento.

Las dirigentas nombradas, enfrentaron las lógicas masculinas patriarcales y machistas existentes, aprendiendo a enfrentarlas para seguir avanzando. El común denominador es que las mujeres llegan a la organización sindical con las demandas generales que tienen como trabajadoras. Las entrevistadas señalan que pensaban que bastaba con que el sindicato defendiera sus derechos laborales de manera general, que no era necesario trazar medidas específicas para el trabajo con mujeres.

Otro de los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de dirección, es que las listas dirigenciales se hacen a último momento. Y que si existen cuotas de participación de acuerdo a estatutos, su inclusión está condicionada al número de participantes.

Aún con los avances conquistados por las propias mujeres, se encuentran resistencias al interior que encasillan el trabajo de género al accionar exclusivo del departamento de la mujer.

Las dirigentas comentan que muchas veces han tenido que asumir comportamientos masculinos en su voz, lenguaje y hasta en su vestir, para ser aceptadas en los espacios manejados por los hombres. Existe el prejuicio que comportarse 'femeninamente' es sinónimo de debilidad, mal manejo y débil discurso. Por lo que algunas mujeres se ven obligadas a asumir comportamientos típicamente masculinos para ser escuchadas y tomadas en cuenta en las decisiones importantes.

Los hombres sostienen en el sindicato comportamientos relacionados con la división sexual del trabajo: hombres-productivo-público, mujeres-reproductivo-privado. Tratando a las mujeres como si fueran un complemento de la organización.

En la investigación hemos podido conocer que las mujeres que comparten el poder con los hombres, con excepciones, son aquellas que no tienen un discurso argumentado y fuerte, sino más bien las que se acomodan a las condiciones y decisiones existentes. Lo contrario ocurre con las mujeres que se perfilan como *cuadros políticos* quienes son estigmatizadas y alejadas de los cargos de dirección. Hay casos en que el alejamiento de estas mujeres es aceptado o justificado por alguna característica de su vida personal, lo que no debería ser tomado en cuenta. Cabe anotar que las dos últimas responsables de la secretaría de la mujer y del posterior departamento de la mujer, no fueron reelectas en sus cargos y tampoco en la directiva de la central.

Constituyen logros significativos, el que exista una instancia orgánica para trabajar la agenda de la mujer. Y que el tema de género esté priorizado por la cooperación internacional como componente básico de todos los proyectos de cooperación. La instancia motora de este trabajo ha sido el departamento de la mujer.

No hay duda que el proceso de cambio dirigido a institucionalizar el enfoque de género en la CGTP sigue un largo camino. Sin embargo, los cambios permanentes de responsables de la secretaría, conducen a detenerse o a tener que tomar un nuevo impulso para seguir avanzando.

Por lo investigado, consideramos que este proceso se ha detenido en la CGTP.

Queda de parte de la dirigencia tomar las decisiones para que se retome y refuerce el trabajo, teniendo en cuenta que esta responsabilidad no recae en una responsable sino en el colectivo de mujeres que forman parte de la organización, que es importante que los acuerdos establecidos por la CGTP en materia de género e igualdad de oportunidades deban materializarse y que esta es una oportunidad para hacerlo.

A manera de ilustrar gráficamente parte de las acciones realizadas por el departamento y lo que estas significaron para el conjunto de mujeres que aportaron sus esfuerzos a la consecución de la promoción y participación de la mujer en la CGTP, alcanzamos un resumen fotográfico.

Resumen fotográfico



(Marzo 2008). **Conmemoración del Día Internacional de la Mujer.** Convocada por el Departamento de la Mujer Trabajadora de la CGTP. Carmela Sifuentes, Presidenta de la CGTP. Mario Huamán Secretario General y Gloria Pérez, responsable del Departamento de la Mujer, entre otros.



(Marzo 2008). **Conmemoración del Día Internacional de la Mujer.** Convocada por el Departamento de la Mujer de la CGTP.



(Mayo 2008). **Participación de la CGTP en la Cumbre de los Pueblos.** Secretario General Mario Huamán, Gloria Pérez, Secretaria de la Mujer y mujeres representantes de diferentes organizaciones de la sociedad civil.



(Agosto 2010). **Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora de la CGTP.** Carmela Sifuentes, Presidenta de la CGTP; Mario Huamán, Secretario General; Gloria Pérez, Secretaria de la Mujer.



(Octubre 2012). **Marcha convocada por la CGTP.** Elsa Baldeon, Secretaria de Educación de la CGTP. Angela Torres, integrante de la Comisión de Políticas y Alianzas del Departamento de la Mujer de la CGTP.

CAPITULO VII: LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y LAS ACCIONES AFIRMATIVAS

7.1. Mujer en el ámbito laboral

7.1.1 *De la estabilidad a la flexibilidad laboral*

El norte de todas las luchas del movimiento sindical siempre ha sido la conquista de la estabilidad laboral. Derecho que se consolida por los años setenta en el país y que es vulnerado durante la dictadura de Fujimori y sus normas de flexibilización, afectando de manera más lesiva a las mujeres.

La flexibilización de las normas laborales aplicadas por Fujimori⁸⁹ condujo a diferentes formas de contratación. La reforma constitucional del 1993, confinó los derechos laborales a las leyes del mercado. El Estado quedó fuera de la regulación laboral entre empleadores/as y trabajadores/as, pasando a tener un rol de espectador o de mero *fiscalizador*.

Este proceso vino acompañado de la privatización, con la que se perdieron muchas de las principales empresas públicas y la posesión de los principales recursos naturales estratégicos. En este periodo se producen los conocidos *ceses colectivos*, que colocan en las calles a miles de trabajadores y trabajadoras, siendo indemnizados solo alguno/as.

⁸⁹ Presidente del Perú: 1990 – 1995; 1995 – 2000; intentó gobernar un 3er período.

La flexibilización laboral trajo consigo la mano de obra barata, sueldos y salarios reducidos, creándose una serie de normas que convalidaban empleos que distaban de ser dignos o decentes.

Se permitió el ingreso de capitales privados en la seguridad social, reduciéndose el presupuesto para la educación y la salud pública. En paralelo se produjo la tercerización del empleo a través de los *services*, que instauraron regímenes laborales lesivos a los trabajadores, especialmente en la agroindustria y textiles, entre otros sectores, donde se dan las más flagrantes violaciones a los derechos humanos y laborales, entre ellos, la restricción del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Según señala la Oficina Regional de la OIT para los países de América Latina y el Caribe, las reformas neoliberales efectuadas en Perú y Argentina fueron las más profundas y extensas de todas las efectuadas en nuestro continente.

Sin embargo, según la misma fuente, Argentina desde hace algunos años, ha alternado más de cinco modificaciones para reparar los daños causados por las extremas medidas de flexibilización y desregulación laboral.

En 1995, en Chile, cuya reforma sirvió de modelo para muchos países del continente, se procesó una nueva reforma que culminó con la promulgación del Código de Trabajo⁹⁰. En nuestro país, hasta la fecha no existe un consenso en la discusión sobre la ley general del trabajo, cuyo debate no prospera por los aspectos irreconciliables planteados por los empleadores/as.

La reforma laboral flexibilizadora de Fujimori, privilegió modalidades contractuales, modificando las normas laborales relacionadas con el contrato y la jornada de trabajo, los horarios, la participación en las utilidades de la empresa, la sindicalización, la negociación colectiva, etc.

⁹⁰ CGTP. (2006). *Módulo de modalidades de contratación en el Perú*. Editado por IESI. Lima

En este escenario las mujeres aparecen en los trabajos más precarios, con pocos o nulos derechos que consolidan las desigualdades de género, pasando a conformar el 80 % de la llamada economía informal, también conocida como autónoma, realizada muchas veces sin retribución.

Si a esto le sumamos las formas de contratación que impiden la sindicalización, las mujeres que trabajan en sectores y labores precarios como textiles, agroindustria, cuidado del hogar, etc. entre otros, se quedan sin herramientas para mejorar condiciones de vida y trabajo a través de la defensa de sus derechos.

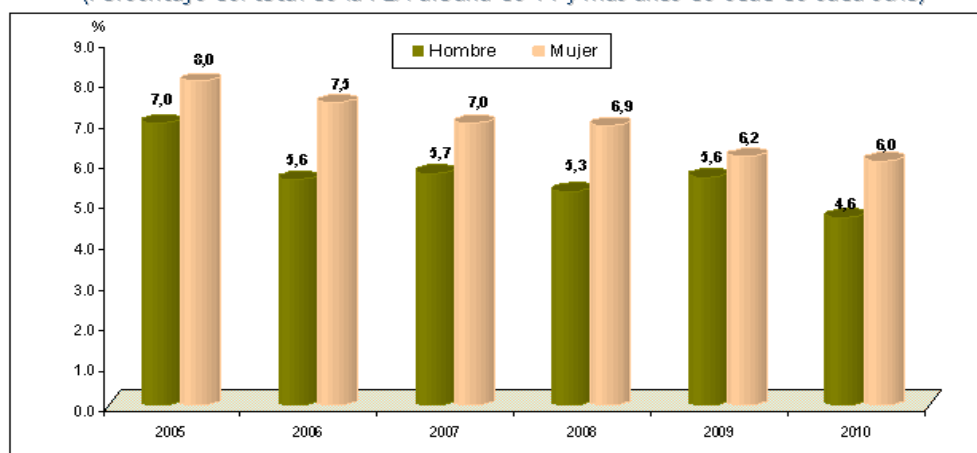
7.1.2 Brechas laborales:

Cifras laborales: Las mujeres y el mundo del trabajo en el Perú

En el Perú, dentro del periodo analizado, de un total de 28 millones 220 mil 764 peruanas y peruanos, 13 millones 792 mil 577 eran mujeres y 13 millones 626 mil 717 hombres. En el caso de la población femenina, la Población en edad para Trabajar (PET) ascendía a 10,7 millones de personas.

De acuerdo a lo establecido por el INEI, la tasa de desempleo en el año 2010 para las mujeres, era superior a la de los hombres: 4,6 % para hombres y 6% para las mujeres, tal como se puede apreciar en el cuadro que proyecta su evolución entre los años 2005 – 2010.

PERÚ URBANO: TASA DE DESEMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES, 2005 - 2010
(Porcentaje del total de la PEA urbana de 14 y más años de edad de cada sexo)

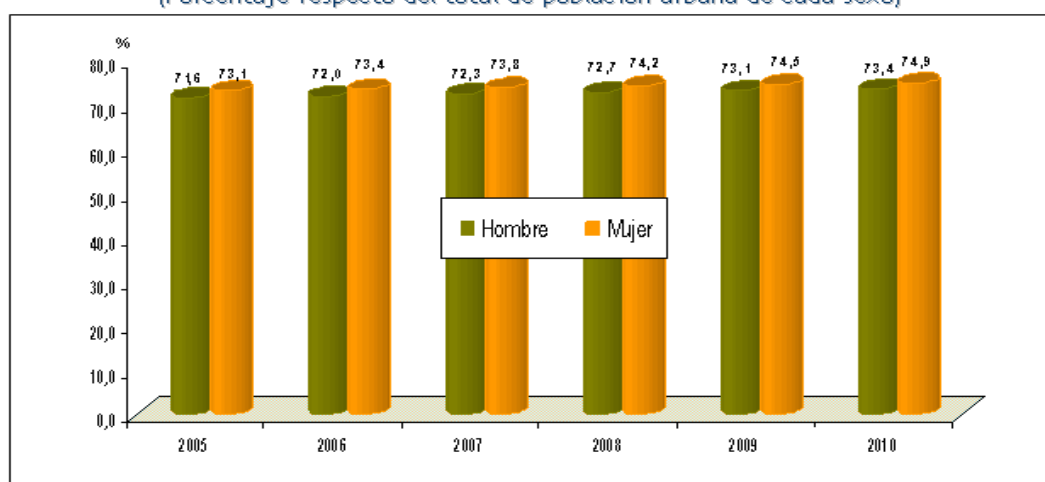


Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares: 2005-2010.

Gráfico 6. Perú urbano: Tasa de desempleo de hombres y mujeres, 2005 – 2010. INEI – Encuesta Nacional de Hogares

El 64,5 % del total de la PEA femenina se ubicaba en el sector informal, con ingresos que bordeaban los S/.379. El número de mujeres en edad de trabajar es superior al de los hombres (51,6 % del total). Las mujeres que se encuentran ocupadas representan el 45 % del total. Solo 6,7 millones mujeres trabajan, de las 10,8 millones que podrían hacerlo.

PERÚ URBANO: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR SEXO, 2005-2010
(Porcentaje respecto del total de población urbana de cada sexo)



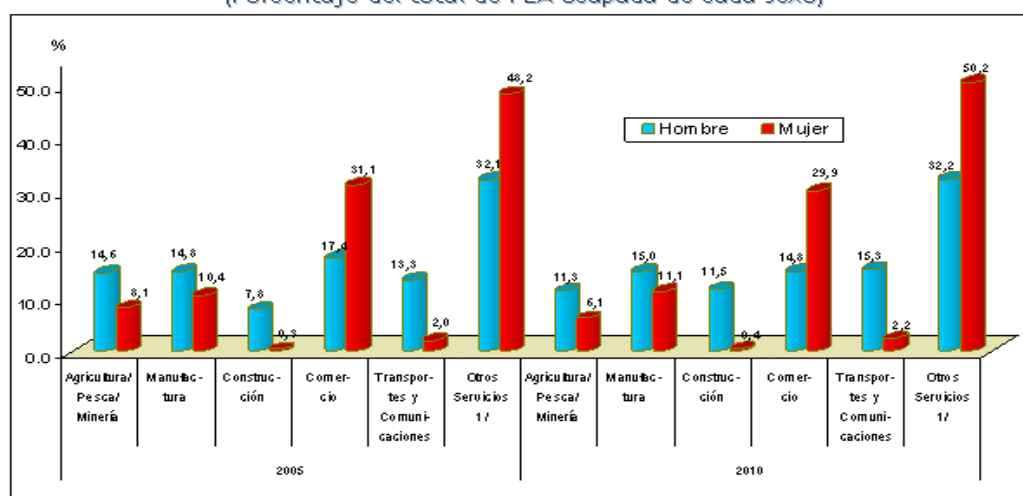
Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares: 2005-2010.

Gráfico 7. Perú urbano: Población en edad de trabajar por sexo, 2005 – 2010. INEI- Encuesta Nacional de Hogares

Esta desigualdad se evidencia más en el nivel de ingresos. Las peruanas en promedio ganaban mensualmente S/.65.60 por cada S/.100 que reciben los varones. (Mujer y empleo, buscando la igualdad, 2009). La brecha salarial de ambos grupos entre los 25 y 44 años es más profunda: los hombres pueden ganar S/.1.189 y las mujeres S/.814 nuevos soles. Sobre la PEA ocupada por rama de actividad, encontramos que las mujeres mayormente estaban ubicadas en servicios.

PERÚ URBANO: PEA OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO, 2005 Y 2010

(Porcentaje del total de PEA ocupada de cada sexo)



Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares: 2005 y 2010.

Gráfico 8. Perú urbano: PEA ocupada por ramas de actividad según sexo, 2005 – 2010. INEI- Encuesta Nacional de Hogares

Con la apertura comercial y la globalización, las mujeres se insertan a sectores de exportación, principalmente textiles y confecciones, en los que se registra una alta participación laboral de las mujeres. Los estudios de esos años hablaban de la feminización de estas actividades (70 % mujeres), en los que la pobreza se reproduce debido al déficit de Trabajo Decente.

Las mujeres laboran con extensas jornadas de trabajo, bajos salarios, sin acceder a la sindicalización y a las negociaciones colectivas, vulneradas en sus derechos específicos.

Nos hemos permitido recoger una caracterización de las condiciones en las que trabajan las mujeres en sectores específicos del mercado laboral⁹¹.

Características actuales de las mujeres en el Perú ⁹²

a. Las Trabajadoras de la Agroindustria:

Luego de la apertura del mercado internacional impulsado por el neoliberalismo desde mediados de los años 90, la agroindustria comienza a perfilarse como un sector clave de la economía peruana, desarrollado con mayor énfasis en las zonas costeras de nuestro país, con el cultivo de espárragos, alcachofa, paprika, uva y pimiento.

La agroindustria se convirtió en el bastión de las exportaciones nacionales, otorgando grandes ingresos al Estado. Ica, Trujillo, han sido mostradas como ejemplos de pleno empleo.

Como antecedente a esta bonanza productiva, el país cuenta con leyes como la 27360 promulgada en el año 2000 que beneficia doblemente al empresariado, ya a la par que le disminuye el pago de impuestos, recorta los beneficios sociales de los trabajadores y trabajadoras, confinándolos a las peores condiciones de trabajo, vida, salud y plena explotación

Esta penosa situación las confrontan en su mayoría las mujeres trabajadoras que constituyen el 60 % en este sector, que son aún más explotadas que los hombres, cuyas edades oscilan entre los 18 a 39 años, que son despedidas en cuando superan el límite de edad establecido.

Los salarios y condiciones de trabajo no corresponden al discurso de pleno empleo o de las utilidades que este sector percibe. Ellas trabajan un promedio de 12 horas diarias, no se les reconocen sus horas extras. La

⁹¹ Información tomada del Documento de Sistematización de la CGTP – Departamento de la Mujer. Período 2006 – 2011.

⁹² Información recogida del documento presentado por el Departamento de la Mujer Trabajadora en la I Conferencia Nacional de Género, en el 2008.

mayoría de trabajadoras son migrantes y trabajan sin contrato y con menos salarios.

Se les desconoce el derecho a la maternidad, pues es causal de despido. No se les considera su condición de mujer y no se les da tratamiento especial en la etapa de menstruación, embarazo o lactancia. Casos que no son denunciados por el temor a la pérdida del trabajo y que se refleja en las entrevistas realizadas, donde un 96 % de un total de 9 personas: 6 mujeres, 3 hombres, consideran que no se dan despidos por maternidad, contra un 4 % que asevera que sí se dan estos despidos. El 68 % de los entrevistados, por ejemplo, afirma que se cumplen los derechos del pre y post natal establecido en la Ley N° 26644 del 27 de junio de 1996 (Ley del Descanso Pre y Post Natal). El 4 % afirma que sólo se cumple el pre y el post natal. El 2 % que sólo se cumple la hora de lactancia materna. El 26 % que no se cumple ningún derecho de las mujeres en gestación. Sobre la contratación de mujeres embarazadas, el 38% que sí se contrata mujeres embarazadas, el 62 % que no se contrata mujeres embarazadas.⁹³.

Son víctimas de acoso sexual sobre todo las trabajadoras más jóvenes, quienes son amenazadas con ser despedidas si no acceden a los favores sexuales que les solicitan los supervisores de dichas empresas.

Respecto a lo citado en el párrafo anterior podemos resaltar que si bien no se presentan casos o están ocultos por las no denuncias, el 66 % afirma que no han ocurrido casos en su centro de trabajo. El 4 % asevera que sí se ha presentado un (1) caso y el 30 % que existen casos pero no se denuncian.

Sin embargo se ha observado durante las entrevistas, expresiones de incertidumbre sobre el tema, esto puede suponer el ocultamiento del

⁹³ Vázquez Zamora, Guiomar. Resumen de Tesis para Obtener el Grado Académico de: Magister en Género y Desarrollo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Febrero, 2015). *Relaciones de Género y Condiciones Laborales de Trabajadoras y Trabajadores del Banano Orgánico de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, Sullana – Piura, 2010 – 2012*, p 32.

problema y/o aceptación cultural y natural de la misma, tanto de los trabajadores, las mismas mujeres y los empleadores. Al respecto un testimonio que sustenta esta afirmación: “...*También hay un caso que el supervisor se enamoró de una trabajadora y ella no le hacía caso y se molestaba con todos los trabajadores/as*”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH, setiembre 2013).

Sumado a estas condiciones está el diario e ineludible trabajo doméstico que ellas realizan en sus hogares previo a la realización del trabajo en las empresas, a lo que se agrega la presión psicológica para seguir atendiendo a sus hijos(as) infantiles y adolescentes a los tiene que dejar con familiares y/o encargados(as). Algunos testimonios: “*En mi casa, cocinamos mis hijas, o sino yo, mi esposo hace otras cosas, trabaja en el mototaxi en sus días y horas libres durante la semana*”. (Entrevista 6, mujer trabajadora de la Asociación Huayquiquirá de San Vicente, setiembre 2013).⁹⁴

d) Las Trabajadoras de fábricas pesqueras y conserveras

En Chimbote, Santa, Guadalupito, entre otras regiones costeras de nuestro país, hay centenares de mujeres trabajadoras que son fileteras, cortadoras, embazadoras de productos marinos, conocidas como las mujeres conserveras.

En el 2007, existían 215 empresas distribuidas en 379 plantas ubicadas a lo largo del litoral peruano, a la par existen 90 plantas informales. Este conjunto empresarial cuenta con el apoyo y promoción de las organizaciones públicas de desarrollo y de las asociaciones de empresarios y armadores privados como es la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP). Más de 100 empresas se han adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas de respeto al medio ambiente, los derechos humanos y laborales y el rechazo a la corrupción.

⁹⁴ Ibíd.

Al evaluar el trabajo que las mujeres realizan en la industria pesquera para el consumo humano directo, ellas indican que las tareas de corte y fileteado de las especies de jurel, caballa, sardina, anchoveta y pota están reservadas para las mujeres, por sus habilidades para usar el cuchillo o tijeras, lo que les acarrea el riesgo de heridas y callos en las manos. Las tareas son efectuadas sobre mesas metálicas en condiciones de humedad. La mayoría de mujeres trabajan de pie por más de 8 horas. Un 100 % en Chimbote, 97% en Paita y 57.8 % en Pisco, son trabajadoras mujeres. El 70.6 % desconoce sus derechos laborales. Solo el 21.2 % sabe que las 8 horas de trabajo es un derecho.

El 100 % tiene estudios hasta primaria y solo conocen el derecho a la jubilación. El 75 % conoce el derecho a la gratificación. Un 67 % sabe de la compensación por tiempo de servicios. El 100 % señala que no están organizadas en sindicato. Un 73.3 % cree que el sindicato no atiende las necesidades de las mujeres contra un 23 % que si lo cree. La jornada mínima es de 10 horas diarias y su salario es S/.2.12 soles la hora y se calcula según tarifas por limpiar, por eviscerar, filetear, envasar. Ejemplo: lavar la merluza se paga S/. 0.20 por kilo y eviscerar S/. 0.50 por 7 kilo. Lavar una tonelada de pota se paga S/. 15.00 y pelar la pota se paga S/. 3.50 soles por kilo. Por filetear merluza se paga S/.0.40 el kilo y por cortar en trozos S/.0.45 soles el kilo y si es sólido S/.0.80 hasta S/.1.00⁹⁵.

El 74 % de trabajadoras consideran que sufren discriminación porque sus salarios no son iguales a lo de los trabajadores pesqueros en el rubro. En este trabajo las empresas prefieren mujeres jóvenes de zonas rurales. No ejercen su derecho a la sindicalización, no hay sindicatos en todas las empresas, por lo tanto no hay libertad sindical y tampoco negociación colectiva.

⁹⁵ Texto extraído de documento de trabajo del Departamento de la Mujer de la CGTP – 2011, Propuesta de Transversalización de Género.

e. Las Trabajadoras de Limpieza Pública

Este es uno de los sectores donde un 70 % son mujeres y cuyo régimen laboral es uno de los más precarios. Trabajan por turnos rotativos durante el día y la noche, sin tener en cuenta la condición física y seguridad de las trabajadoras. Tienen salarios mínimos. Muchas de las empresas no cumplen con el pago de la seguridad social y la CTS. Cuando sufren accidentes en el trabajo son despedidas y despedidos. Esta labor realizada mayoritariamente por mujeres, es también un trabajo precario y como tal afecta la vida familiar y personal de las mujeres.

f. Las Trabajadoras de la Minería

Este es un sector donde en su gran mayoría laboran hombres y las mujeres desarrollan trabajos de carácter administrativo, tal como lo demuestra el estudio realizado por Kim Peter⁹⁶.

Se encuentra además una significativa y creciente cantidad de mujeres en las minas informales y en la minería formal a tajo abierto. La organización sindical minera no toma en cuenta a las mujeres para su pertenencia a la organización y no piensan aún en organizarlas con fines reivindicativos.

Las mujeres cuentan con La Central de la Mujer Minera, que es la organización de la esposas de los mineros que juega un importante rol de apoyo a la federación minera, con voz y voto en sus instancias.

Sin embargo, aún sigue siendo de mucha necesidad y un reto pendiente, la organización y lucha por los derechos de las mujeres que trabajan informalmente en la minería y que se encuentran en total desamparo.

⁹⁶ Estudiante de Ciencias sociales de Bélgica. Realizó en el año 2007 una Pasantía en el Departamento de la Mujer de la CGTP. Centró su investigación en los diferentes centros mineros del Perú.

g. Las Trabajadoras en los Empleos Formales

Las mujeres trabajadoras tienen mayor peso laboral en el sector público que en el privado. El 42.6 % de la PEA del sector público lo representan las mujeres, mientras que en el sector privado solamente el 26.6 %. Estos datos son similares al promedio nacional en las zonas urbanas y rurales.

La presencia de las mujeres es considerable en sectores como educación y salud donde llegan a un 70 %. También hay un número apreciable de mujeres trabajadoras en los municipios y en los gobiernos regionales. Sin embargo, la mayoría no está sindicalizada. Las reivindicaciones que presentan los sindicatos del sector público carecen del enfoque de género, por lo tanto las demandas específicas de las mujeres están ausentes de los tratos bilaterales y directos que estos desarrollan con las autoridades.

h. Las Trabajadoras de la Economía del Cuidado

Partiendo del concepto del trabajo, podemos decir que existen dos sectores de mujeres trabajadoras, las remuneradas y las no remuneradas.

El departamento de la mujer trabajadora de la CGTP indagó en los sectores que albergan a una mayoría de mujeres trabajadoras asalariadas o remuneradas, estableciendo un incipiente enlace o alianza con las mujeres dedicadas íntegramente al trabajo del cuidado, que son las que en épocas de crisis y gran pobreza dieron origen a los Comedores Populares, Vaso de Leche, Clubes de Madres, que contribuyen a paliar la pobreza pero que también acercaban a las mujeres a la ciudadanía y a institucionalidad civil y política.

En este marco y desde la perspectiva del mundo del trabajo, la CGTP vía el departamento de la mujer, debía identificar y cuantificar el valor del trabajo no remunerado que realizaban las mujeres, para obligar al Estado a valorar la economía del cuidado en las cuentas nacionales. Esto valoraría la gran contribución de las mujeres a la sociedad. Acercaría la democracia e

igualdad en el mundo de lo privado y público. Implicaría una gran revolución pues al modelo de paz, bienestar y democracia que plantean los trabajadores y trabajadoras, se le añadiría el modelo de la equidad de género, ya que el cuidado pasaría a ser considerado una actividad de toda la sociedad, organizada desde el Estado, con políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De todo lo expresado podemos concluir diciendo que hay mujeres trabajadoras, especialmente de estos sectores, que no cuentan con un trabajo digno, que no es realizado en condiciones de igualdad y respeto a la dignidad personal, que no tienen las mismas facilidades para acceder al empleo, que sufren discriminación por estar embarazadas o que son violentadas en sus derechos sexuales cuando son acosadas sexualmente.

El movimiento sindical de la CGTP a través de los diferentes departamentos sindicales, pero especialmente a través del departamento de la mujer, ha adoptado la posición política de defender con especial atención a las mujeres y jóvenes, considerada la población laboral más afectada y vulnerable.

Pero el panorama es complejo. La situación laboral de las trabajadoras así como la de los trabajadores, vista de manera conjunta, es compleja. Por lo tanto se tienen reivindicaciones centrales y principales que giran en torno al aspecto económico. Dejándose de lado otros aspectos importantes que afectan la vida de muchas trabajadoras, que en muchos casos está referida a condiciones mínimas de respeto. Si bien es cierto lo económico es importante, las demandas tendrían que contener la perspectiva de género, ya que una de las principales vulneraciones de las mujeres trabajadoras es la brecha salarial existente, ya que reciben menor salario que el hombre, por el mismo trabajo realizado.

Las acciones que promueva la CGTP deben estar sustentadas en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Esta es una de las razones que coloca a las mujeres en desventaja en relación a los hombres, ya que el

sistema laboral continúa fomentando la división sexual del trabajo, que establece roles diferenciados para mujeres y hombres. Considerándose los realizados por las mujeres como una *extensión* de los que realizan en el ámbito privado-doméstico, menos valorado. A diferencia del que ejecutan los hombres que es considerado productivo, por lo general realizado en el espacio público.

Dar el mismo valor al trabajo realizado por hombres y mujeres y hacer que esta concepción y práctica sea adoptada por el sindicato, facilitaría que más mujeres dirigentes sindicales ocupen cargos de mejor y mayor representación al interior del sindicato.

7.2. Las acciones afirmativas

La construcción de una acción afirmativa

El Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa define la Acción Afirmativa como *“una estrategia destinada a establecer igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, puesto que su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”*⁹⁷.

María Bastidas Aliaga⁹⁸, señala que existen diversas formas de poner en práctica la acción en el Perú, una de ellas está relacionada con el sistema de cuotas obligatorias mediante legislación. De este modo, por ejemplo, *“La ley de cuotas en el Perú otorga una ventaja a un determinado grupo social. Así*

⁹⁷ Directiva 76/207/CEE. Recomendación, diciembre 1984.

⁹⁸ Bastidas Aliaga, María. (2001). *La participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Lima. Editado por OIT/ACTRAV/ Oficina Regional para las Américas. 204 pp.

*la ley de elecciones municipales no habla de varón o mujer, simplemente se refiere a uno de los géneros, 25 % de varones o puede ser 25 % de mujeres*⁹⁹.

Las cuotas de género son acciones afirmativas que promueven la igualdad de oportunidades, permiten corregir situaciones que son el resultado de experiencias o de sistemas sociales discriminatorios, son medidas de carácter temporal, puesto que una vez que se ha logrado la igualdad de acceso y de resultados, ya no son necesarias.

a) Las cuotas de participación de las mujeres en la CGTP

La Cuota de Género tiene como propósito procurar alcanzar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras, ayuda a superar los obstáculos que les impiden contar con su justa proporción en los puestos representación y decisión del mismo modo que los hombres trabajadores¹⁰⁰.

La cuota en la historia

Los estatutos de la CGTP, en el artículo No 69, consignan: *“Se establece un política de inclusión de género en los órganos de dirección de la CGTP como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación femenina de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota equitativa de afiliación sindical, en las instancias de dirección. Las CGTP territoriales y CGTP sectoriales son las instancias encargadas de aplicar el presente mecanismo de participación, en los casos en que no hubiere la representación de uno u otro sexo en el porcentaje señalado, las organizaciones afectadas deberán nombrar una representación no menor al porcentaje de afiliación registrado”*.

⁹⁹ Alamo, D. (2000). *El empleo y las políticas afirmativas a favor de las mujeres. Propuestas legales nacionales*. En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Editado por la Asociación Aurora Vivar. Lima., 24 pp.

¹⁰⁰ Documento de Política de Género, Departamento. de la Mujer Trabajadora CGTP. Noviembre - 2011.

Aunque a continuación señala: *“La necesidad de lograr mecanismos de participación femenina de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota equitativa de afiliación sindical, en las instancias de dirección”*. Lo que limita la participación de las mujeres, ya que no establece un porcentaje mínimo de su participación en las instancias de dirección y menos en los órganos de dirección de la central como congresos, asambleas nacionales, consejo directivo nacional y el secretariado ejecutivo.

Los estatutos de la CGTP nunca antes han considerado una cuota de participación de las mujeres. En la práctica se ha venido aplicando por costumbre un porcentaje del 30%, que no siempre es respetado por los sindicatos y federaciones afiliadas a la CGTP. De esa forma es que en un congreso o una asamblea nacional de delegados y delegadas, podemos encontrar la participación de las mujeres en un orden del 13 %.

A partir de lo expuesto y comprobado, surge la interrogante: si acaso los estatutos de la CGTP establecieran una cuota de participación mínima de mujeres, aplicable en todas las bases sectoriales y regionales, ¿se incrementaría la participación de mujeres? Las mujeres trabajadoras afincadas en el departamento de la mujer, consideran que sí. Que si bien las cuotas tienden a ser medidas afirmativas de carácter transitorio, ellas sustentan que es necesario aplicarlas al menos en este proceso que viene iniciando la CGTP, ya que las organizaciones sindicales muchas veces se rigen por la práctica y las costumbres. Consideran también que el 30 % aplicado por costumbre es muy poco, que las mujeres deben aspirar a un 50 %, que representaría la paridad.

Podemos afirmar que las cuotas de participación sindical, son necesarias; pero también van de la mano con la preparación y la capacitación para que las mujeres ocupen estos espacios. Pues no basta con generar medidas de participación. Es necesario que existan mujeres realmente preparadas, concientizadas y sensibilizadas con el tema de género. Es importante tomar en cuenta que hay mujeres trabajadoras que llegan a la dirigencia sindical sin estar preparadas y esto sirve de excusa para que algunos dirigentes

señalen que las mujeres no deben ocupar estos cargos porque no los ejercen de la manera que todas y todos esperaban o de acuerdo a los principios que rigen al sindicalismo.

La cuota en debate

En los periodos analizados encontramos dos momentos en los cuales se propuso en la CGTP la aprobación de la Cuota de Género.

El primero se desarrolló en el marco del Congreso Estatutario de 2003¹⁰¹; donde las propias mujeres perdieron la oportunidad de obtener el 30 % de participación, porque hubo posturas que proponían el 50 %. Esta propuesta no fue discutida en la plenaria, otorgándoles a las mujeres la posibilidad de plantear un articulado intermedio, que también perdieron ya que propusieron la redacción de un artículo que no contemplaba el porcentaje de participación. Los dirigentes varones avalaron este hecho argumentando que las propias mujeres no querían la Cuota de Género.

Posteriormente en el año 2011, con un departamento de la mujer, consolidado, con incidencia política interna y externa, se plantea en el XIII Congreso Estatutario la reforma de los estatutos y como punto de partida la cuota mínima de género del 30 % no solo en las instancias de dirección, sino también en las instancias de ejecución, capacitación e incidencia de la CGTP.

b) La capacitación como herramienta de poder

De las entrevistas realizadas a las dirigentas y dirigentes sindicales, podemos indicar que la capacitación es considerada como una herramienta de poder. Cabe resaltar que el departamento ha logrado establecer las capacitaciones sobre género dirigidas a mujeres pero también las capacitaciones mixtas para hombres y mujeres sobre aspectos como

¹⁰¹ Segundo período de Juan José Gorriti 2001 – 2006. El período regular es de 4 años pero en este caso se amplió en dos más por razones de coyuntura política.

estrategias para incluir a las mujeres en los cargos de decisión, derechos laborales, derechos de las mujeres y otros aspectos vertebrales para el movimiento sindical como son la negociación colectiva y el dialogo social, con el fin de incluir a hombres y mujeres en el tema y mejorar su participación en todos los espacios.

Para Gloria Pérez, dirigente del departamento del periodo 2006 al 2001: *“La capacitación, la formación es fundamental, no solo de las mujeres sino también de los hombres, sobre todo de quienes políticamente dirigen la central, de la presidenta, del secretario general, de los principales dirigentes, es un poco más difícil, pero se siente en la CGTP esa voluntad, se está dando lentamente, se dan como estrategias para promover la participación de las mujeres en la organización sindical, a través de la organización y la capacitación, incluyendo un permanente proceso de sensibilización y formación de conciencia de clase”*. (G. Pérez, comunicación personal, 10 de marzo de 2011).

En opinión de las protagonistas recogidas en las entrevistas realizadas, los temas sobre los cuales consideran deben ser capacitadas son los siguientes: equidad de género, formación sindical, normativa sobre los derechos de las mujeres, entre las principales prioridades.

En el sentir de Carmela Sifuentes, presidenta de la CGTP del periodo 2006 al 2011: *“Soy defensora de la capacitación, nos empodera en el día a día a partir de lo que está pasando, de ahí que sea muy importante para las mujeres”*. (C. Sifuentes, comunicación personal, 10 de marzo de 2011)

Para María Anela Bayarri, secretaria de género e igualdad de oportunidades del período 2006 al 2001 de la Federación Nacional de Trabajadores Agua Potable (FENTAP): *“La capacitación y el intercambio de experiencias, la socialización, el conocer de cerca la problemática de las mujeres son estrategias importantes que contribuirán el acercamiento de las mujeres a la organización sindical”*. (M. Bayarri, comunicación personal, 20 de mayo de 2011).

Para el dirigente de la escuela sindical de la CGTP, Oscar Alarcón: *“Le corresponde al departamento de la mujer de la CGTP hacer un trabajo de mayor involucramiento de las mujeres en las actividades de la central, debe ser el órgano promotor de la capacitación sobre estos temas, el departamento podría emitir una boletín mensual, una comunicación organizacional sobre estos temas, para que se difundan, se conozcan y se respeten”*. (O. Alarcón, comunicación personal, 1ero de diciembre de 2011).

Al respecto, consideramos que la capacitación debe ser transversal a todo el quehacer educativo de la CGTP. No debe ser una labor estricta del departamento de la mujer, porque la falta de recursos será siempre una limitante al respecto. Se deben crear instancias de coordinación entre el departamento de la mujer y el departamento de educación de la central, para que de esta forma se trace un plan educativo que recoja aspectos desde el uso del lenguaje de género, hasta capacitaciones especializadas sobre el tema. Estas capacitaciones deben ser tarea de la CGTP en su conjunto, de todos los departamentos, aprovechando los recursos propios de la cooperación internacional a través de los diversos proyectos que se ejecutan.

c) La afiliación sindical de mujeres

Sobre la composición de la CGTP

Aproximadamente un millón y medio de trabajadores y trabajadoras están afiliados a la CGTP. No se cuenta con su desagregación por sexo porque no hay un censo sindical actualizado. Por eso es que solo se puede contar con las mediciones aproximadas realizadas por el departamento de la mujer trabajadora durante el período del 2006 al 2011, dirigida a los sectores precarizados donde se encuentra la mayor participación de mujeres, como educación, salud, agroexportación, trabajadoras del hogar, conserveras, enfermeras, trabajadoras por cuenta propia, limpieza pública, entre otras, donde la sindicalización de la mujer es un gran reto.

Dentro de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la CGTP, los sectores más fuertes están en el magisterio, construcción civil, mineros(as), en el sector agrario agrupados en la Confederación Campesina del Perú (CCP) y en la Confederación Nacional Agraria (CNA), en las federaciones de agua potable, luz y fuerza, telefónicos, portuarios, trabajadores estatales, textiles, salud, alimentos y bebidas, comercio, turismo y hotelería, transportes y municipales, entre otros.

De acuerdo a los estatutos de la CGTP, su artículo No 20 establece: *“La CGTP se organiza en el plano territorial en CGTP regionales según la división política del Estado. Cada CGTP regional reproduce según sus necesidades la estructura orgánica en instancias menores como secciones provinciales. Las CGTP regionales que deseen conservar su denominación histórica podrán hacerlo”*.¹⁰²

Así mismo el artículo No 23, dice: *“La CGTP cuenta con CGTP sectoriales. Estas instancias agrupan a todos los afiliados/os a través de las actuales federaciones de rama, sindicatos de empresa o de actividades afines. Las CGTP sectoriales establecerán seccionales según su reglamento respectivo”*.¹⁰³

Sobre la participación y afiliación de las mujeres en la CGTP

Lograr la mayor afiliación de mujeres a la CGTP es un reto propuesto en los últimos congresos de la CGTP. Trabajar por las mujeres y los jóvenes constituye otro de los objetivos centrales.

Se ha escrito mucho al respecto sobre estrategias y prioridades que en esta parte compartiremos. Pero lo cierto es que aún no se ha hecho mucho al respecto. El factor económico influye en esto ya que no hay recursos directos de la central para campañas de afiliación masiva. Lo que se hace es

¹⁰² Véase el Cuadro 10. Estructura Orgánica Nacional de la CGTP. 2011.

¹⁰³ Véase del Cuadro 10. Estructura Orgánica Nacional CGTP. 2011.

poco y ha sido posible su ejecución por el apoyo de la cooperación internacional.

Carlos Mejía¹⁰⁴, señala que las mujeres necesitan saber de qué modo los sindicatos pueden ayudarlas y el mejor método es a través de un contacto personal con un sindicalista. Señala además que muchas mujeres no tienen claro en qué pueda ayudarlas un sindicato, o ni siquiera saben cuál es el papel de un sindicato.

Al respecto hace una lista de estrategias:

- 1.- Hacer que se discuta en el sindicato, en el lugar de trabajo, temas de interés para las trabajadoras.
- 2.- Tener decisiones o grupos de estudios para ver qué temas son importantes; llevar a cabo investigación o encuestas.
- 3.- Identificar un tema con buenas posibilidades de resolución y considerar como empezar una campaña sindical para abordarlo.
- 4.- Crear un clima de seguridad y confianza.

Cabe resaltar que Mejía¹⁰⁵ fue uno de los colaboradores para la elaboración de la propuesta inicial sobre la Transversalización del Enfoque de Género en la CGTP, a pedido de la responsable del departamento de la mujer¹⁰⁶ y del equipo técnico del mismo.

Es cierto que muchas mujeres no están interesadas en formar parte de una organización sindical. Considerando que formar parte de ella, lejos de salvaguardarlas en sus derechos, las coloca en situación de vulnerabilidad en relación a su puesto de trabajo. Por lo que es un reto vincularlo a la lucha conjunta por los derechos laborales, exigiendo que el Estado cumpla con su verdadero rol frente a los trabajadores y las trabajadoras.

¹⁰⁴ Mejía Alvites, Carlos. (2006). *Manual Sindical ¿Cómo hacer campañas de afiliación sindical para mujeres y jóvenes?* Editado por CGTP-IESI. Lima.

¹⁰⁵ Carlos Mejía Alvites, sociólogo, investigador del Instituto de Estudios Sindicales y de la CGTP.

¹⁰⁶ Gloria Pérez Saavedra, socióloga, dirigente sindical responsable del Departamento de la Mujer de la CGTP. Período 2006-2011.

Según datos aproximados del departamento, las mujeres afiliadas bordean el 25 % al 35 %. Mientras que su participación laboral llega al 70 % en:

- Salud
- Educación
- Confecciones
- Comercio
- Agroindustria
- Limpieza Pública
- Trabajadoras del Hogar

En el sector salud y educación, las mujeres ya están afiliadas en un alto porcentaje. En los otros mencionados, la sindicalización todavía es un proceso, especialmente en aquellos donde las mujeres se enfrentan a regímenes laborales especiales.

La poca afiliación de mujeres está relacionada con su menor participación en los espacios orgánicos de la CGTP, como son las asambleas y congresos y los órganos de dirección.

La participación que lograron las mujeres en el XII Congreso Nacional de noviembre de 2006, donde fue elegido Mario Huamán¹⁰⁷, fue importante a pesar de solo representar el 13.6 % del total de delegados. Su presencia contribuyó a que se eligieran siete mujeres de un total de 45 cargos. Sin embargo, su participación sigue siendo baja.

La participación de las mujeres en los espacios orgánicos, como se puede observar en el reporte de las últimas asambleas y/o congresos realizados, fluctúa entre el 15 % y 30 %. Porcentajes que no contribuyen a mejorar su presencia en los órganos de dirección. Sin embargo, es posible aplicar estrategias como las que lograron que un 25 % de mujeres llegara al XIII congreso. Lo que permitió acuerdos importantes en materia de género. A los

¹⁰⁷ Consejo Directivo Nacional de la CGTP. 2006 – 2010.

que no se hubiera podido arribar si no se hubiera contado con hombres convencidos de que la participación de las mujeres es necesaria, por derechos y por justicia.

d) Propuestas y políticas sobre enfoque de género

La propuesta de Reforma de Estatutos: Cuota de Participación Mínima del 30 % de Participación de las Mujeres. XIII Congreso Nacional de la CGTP

El 6 de marzo de 2008, durante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el departamento de la mujer trabajadora lanza el Programa de Institucionalización del enfoque de Género en la CGTP. Esta propuesta consideraba la reforma de los estatutos para normar la cuota mínima de participación de las mujeres en las instancias de decisión y representación de la CGTP, en un 30 %.

La propuesta fue discutida en la I Conferencia Nacional sobre Género realizada el 27 y 28 de noviembre de 2008. Cabe recordar que las conferencias nacionales son espacios de reunión que semejan una asamblea nacional de delegados, donde se discute un tema específico y se plantean políticas al respecto.

A partir de ese año y con miras a lograr su aprobación, se dio inicio a una campaña dirigida a la cooperación internacional para lograr proyectos que apoyaran directamente al departamento de la mujer.

El 17 y 18 de octubre de ese mismo año, previo al congreso del año 2011, el departamento realiza un taller para argumentar de mejor manera la propuesta que se presentaría al congreso. Se elaboró una estrategia de intervención y de participación dentro del evento.

El taller consideró los objetivos y documentos que se necesitaban.

Cuadro 19. Taller para desarrollar y analizar las propuestas específicas de género. 2011

Taller de Capacitación para Desarrollar y Analizar las propuestas específicas de género

Objetivos:

- Reflexionar sobre la situación laboral de las mujeres en el Perú, los obstáculos que hay para el ejercicio al derecho al trabajo y las condiciones favorables que se tienen para su garantía y defensa.
- Reflexionar sobre el concepto de transversalización de género y su aplicación en acciones sindicales.
- Profundizar en el manejo de las propuestas de transversalización del género en la CGTP y recoger aportes de las participantes.
- Consensuar respecto a la agenda de compromisos mínimos de la CGTP con los derechos de las mujeres trabajadoras.
- Recoger aportes para la fundamentación de la propuesta específica de género o propuesta de transversalización de género para la CGTP: Reforma de Estatutos – Lenguaje Género Sensitivo

Productos esperados:

- 1.- Un Documento que contenga la propuesta específica de género
 - 2.- Un Plan de Trabajo a 27 días del XIII Congreso Nacional de la CGTP
-

Fuente. Elaboración Propia

Las mujeres discutieron, argumentaron y aportaron al documento que contenía la propuesta en materia de género que se presentaría al XIII Congreso Nacional. Se aprobó un documento y cuatro mociones. A continuación, la propuesta aprobada.

LA PROPUESTA ¹⁰⁸

“Para nosotras y nosotros como central, hablar del enfoque de género nos puede llevar a muchos fundamentos teóricos que son necesarios para esta reflexión, pero que bien podrían quedar solo en el discurso de los y las

¹⁰⁸ Argumento central de la Propuesta.

principales representantes. Creemos que en la CGTP hay condiciones para saltar del discurso a la práctica, a hechos concretos en el movimiento sindical. La propuesta contiene acciones, basadas en condiciones que debemos asegurar para que este cambio se produzca: poder, representación, representatividad, capacitación y relaciones interpersonales.

Institucionalizar algo significa crear normas, procedimientos, reglas, condiciones para que esto se convierta en práctica cotidiana. Cuando hablamos de institucionalizar el enfoque de género en la Central, nos estamos refiriendo a cambios en las acciones y decisiones de la central. Mirando todo accionar desde una perspectiva igualitaria y de equidad. Esto es creando condiciones iguales para hombres y mujeres, tomando en cuenta los problemas específicos de ambos géneros, sin que estas especificidades se conviertan en discriminación. Apostando porque sean acciones positivas las que se pongan en marcha para procurar pisos mínimos para los y las trabajadoras.

Cuando hablamos de género no nos estamos refiriendo solo a las mujeres, pues el género determina nuestra identidad como mujeres y hombres y define nuestras funciones vitales. Es el conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y la relación entre ellos.

A los efectos de esta propuesta, la aplicación del enfoque de género supondrá generar condiciones de igualdad en la protección, defensa y ejercicio de los derechos laborales para mujeres y para hombres, en lo que se refiere al ámbito de la CGTP, porque es el proceso de ser justo con mujeres y hombres.

Para asegurar esta justicia, muchas veces hay que adoptar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y hombres se beneficien de oportunidades iguales. “La equidad es el camino hacia la igualdad”. Y esta propuesta intenta crear una nueva

cultura en la central basada en la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

La propuesta contiene líneas que son importantes en esta primera etapa: denominación, poder, representación, representatividad y capacitación”¹⁰⁹.

Propuesta y Negociación de una acción afirmativa

De acuerdo a Paredes (2006), las políticas orientadas hacia la igualdad de género son las que están dirigidas a eliminar las desigualdades generadas por los valores tradicionales asignados a las mujeres, corregir las distorsiones que genera el mercado hacia ellas y ampliar su participación ciudadana. Estas políticas plantean medidas desde el enfoque de igualdad de oportunidades, justicia y derechos humanos, tanto para el ámbito privado como para el público.

De acuerdo a Fraser (1998) para lograr la justicia social y para eliminar las relaciones jerárquicas de género, son necesarias las siguientes políticas:

- **Redistribución:** distribución más justa de bienes y recursos. Por ejemplo, redistribución de empleadores/as a trabajadores/as, de norte a sur, de ricos a pobres.
- **Reconocimiento:** respetar la diferencia sea minoría o mayoría culturalmente. Por ejemplo, reconocimiento de minorías étnicas, raciales, sexuales, diferencias de género. Se está buscando desarrollar un nuevo paradigma donde el reconocimiento sea central.

Se entiende que el movimiento sindical lucha por una política de género para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el sindicato, teniendo en cuenta las desiguales condiciones de acceso, participación y discriminación que afectan a la mujer.

¹⁰⁹ Documento del Departamento de la Mujer, presentado el 6 de marzo de 2008, en el marco de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer.

Los argumentos a favor de la inclusión del tema, fueron sustentados en noviembre de 2008 en la I Conferencia Nacional de Género: *Las reivindicaciones de las mujeres y las políticas de género en la CGTP*.

A esta conferencia asistieron Mario Huamán Rivera secretario general de la CGTP y los principales dirigentes del consejo nacional¹¹⁰. La exposición generó gran debate al interior del evento. Fue respaldado por las diferentes expositoras invitadas que contribuyeron a su desarrollo, entre ellas Virginia Vargas, Rocío Villanueva Flores, Silvia Loli, representantes de la OIT, entre otros y otras¹¹¹.

La Propuesta estaba dirigida a sensibilizar y a proponer medidas que eliminaran las desigualdades existentes en la participación de las mujeres en el movimiento sindical y en el ámbito laboral. Sin embargo, generó opiniones en contra, especialmente de parte de algunos dirigentes que argüían que en la CGTP ya se venía aplicando la Cuota de Género¹¹², que ésta era una tradición contenida en el artículo 69 del estatuto vigente.

El departamento de la mujer comenzó un trabajo de sensibilización sobre el tema, difundiendo la propuesta en Lima y el interior del país¹¹³. El objetivo era llegar con delegados informados/as al XIII Congreso Nacional de la CGTP que se realizaría el 16 y 19 de noviembre de 2011. En el mes previo al congreso, se realiza un taller con dirigentas sindicales y con mujeres de otras bases sindicales, quienes concretan la siguiente propuesta:

1. Cuota mínima de género: 30% de mujeres en la estructura de la CGTP que se sustentaba en:

- Argumento Social: Mujeres en cifras
- Argumento de Principios y Derechos: Democracia y derechos humanos de las mujeres

¹¹⁰ Presidenta, Carmela Sifuentes; Secretario General, Mario Huamán.

¹¹¹ Expertas/os en materia de Género e Igualdad de Oportunidades.

¹¹² La Cuota de Género era la principal acción afirmativa que se estaba proponiendo.

¹¹³ Organizaciones sindicales que componen la CGTP, sean sindicatos o federaciones.

- Argumento Jurídico: Legislación Nacional e Internacional
- Argumento Sindical: Lucha sindical
- 2. Lenguaje Inclusivo

Lenguaje Inclusivo

La propuesta consideraba promover la aprobación de tres mociones:

- Moción de orden del día: Mayor y mejor participación de las mujeres en la Negociación Colectiva
- Moción de orden del día: Mayor y mejor participación de las mujeres en la Capacitación y Educación Sindical
- Moción de orden del día: Denominación Departamento Mujer y Relaciones Interpersonales

El debate se centralizó en la *Comisión de Trabajo No. 4: Situación Orgánica y Fortalecimiento de la CGTP*. Las mujeres lideradas por Gloria Pérez, lograron la aprobación unánime de la plenaria. Se había roto el paradigma de la tradición, por la legalidad, la norma y la verdadera representación.

Sin embargo, y casi contradictoriamente al liderazgo mostrado por las mujeres al interior del XIII congreso, la plenaria elige a una nueva directiva bajo la misma dirección de Mario Huamán. Pero, Gloria Pérez no es reelecta. Tampoco fueron tomadas en cuenta las otras integrantes de las comisiones de trabajo del departamento de la mujer. Las razones de la salida de Gloria Pérez fueron políticas y no atribuibles al trabajo realizado, lo que generó un malestar colectivo en las mujeres.

De los 45 miembros elegidos en el Consejo Nacional de la CGTP en el XIII congreso, ocho fueron las mujeres electas: apenas un 18 % del total. De la directiva anterior solo fueron reelegidas: Carmela Sifuentes como presidenta y Elsa Baldeón en la secretaría de cultura y educación.

Según Anderson (2004), las medidas de promoción de la equidad de género en los países de América Latina han sido impulsadas por las conferencias internacionales de las mujeres promovidas por las Naciones Unidas, el trabajo del movimiento feminista e iniciativas de los propios gobiernos a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es importante que los Estados impulsen políticas que superen las relaciones jerárquicas de género en el ámbito privado como público, pero también es necesario replantear la concepción de la mujer como sujeto vulnerable así como superar el binomio mujer-madre y fortalecer su identidad de ciudadana.

Consideramos que debemos partir de la afirmación de que las mujeres trabajadoras son igual “trabajadoras” que los hombres y como tal deben tener los mismos derechos como ciudadanas que son. Este aspecto es fundamental para que el sindicato promueva políticas orientadas a modificar las relaciones jerárquicas que aún persisten. Estas políticas deben promover una mayor y mejor participación de las mujeres en las instancias donde se toman las decisiones.

Anderson (2004) precisa que existen amenazas que dificultan promover políticas de igualdad de oportunidades:

- **Círculo vicioso de la participación: la posición económica interviene principalmente en el acceso al sistema político. Participan más las personas que tienen mayor beneficio del sistema. Si este no funciona a favor, invertir en la participación no se justificaría.**

Por lo general los sindicatos están dirigidos por dirigentes sindicales provenientes de los gremios más fuertes y con mayor influencia no solo política sino también económica, que por lo general son reelectos y que repiten las gestiones. Sus demandas son agenda de la organización, que benefician a estos mismos sectores. ¿Y dónde queda la participación y las demandas de las mujeres? Por lo general, no son tomadas en cuenta y si

esto continúa, las mujeres seguirán sin ser escuchadas y sus demandas, quedaran solo en demandas.

Se considera que los intereses en conflicto son los que sostienen las políticas antidiscriminatorias o de promoción de un grupo excluido, debilitarían las estructuras de discriminación. Por lo que es un reto buscar maneras de conciliación de intereses que incluya a los diferentes grupos marginados o discriminados.

La situación crítica de algunos sectores sometidos a sistemas de discriminación, está siendo tomada en cuenta por la CGTP, como es el caso de las trabajadoras del agro, trabajadoras del hogar y otros grupos laborales integrados en un mayor porcentaje por mujeres. Pero, no es suficiente. La CGTP debería promover con mayor fuerza su participación, ya que se ha podido constatar que cuando las dirigentas sindicales se perfilan con una mayor aceptación dirigencial, capacidad de propuesta y argumentación incluso política, no son promovidas si no se alinean con los intereses de los grandes grupos al interior de la central.

Si bien estos sucesos se dan de forma aislada, son producto de los comportamientos y decisiones de grupos determinados dentro de la organización, que expresan la resistencia a la promoción efectiva y real de la igualdad de oportunidades, que pone en contradicción el discurso público con lo que sucede al interior de la organización.

- **Grupos discriminados deben plantear sus propuestas: los grupos discriminados pueden identificar sus problemas y plantear soluciones.**

Las mujeres y jóvenes han venido haciendo esfuerzos por concertar y presentar agendas comunes al interior de la central. Tal es el caso de la Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras concretada en el 2008, que debiera ser debatida internamente y contar con el respaldo de la organización para que pueda ser negociada públicamente con el gobierno.

Pese a que algunos de los aspectos señalados por Anderson han sido abordados, otros aún no forman parte de la agenda de la central.

Todavía no es posible asegurar, por ejemplo, una línea de continuidad en la formación y fortalecimiento de los liderazgos conseguidos por las mujeres en la CGTP. Los cambios dirigenciales realizados al interior del departamento de la mujer¹¹⁴, marcan un corte en la continuidad. Lo que significa un riesgo frente a procesos tan importantes e históricos que podrían detenerse. La aprobación de la cuota mínima de género es un logro parcial. Pero no está asegurado el camino para que se convierta en norma tácita, ya que esto requiere no solo de la mención, exige experticia, conocimiento previo y preparación política para defenderla en los espacios que corresponda. Labor que en primera instancia corresponde al departamento de la mujer.

La aprobación de la política de género, obliga al diseño de estrategias desde el departamento nacional de la mujer trabajadora y de toda la organización, para que pueda implementarse no solo en la dirección nacional, sino en todas las bases sindicales.

7.3. Lo avanzado en una lógica de institucionalización de género versus cuarto cerrado

En los capítulos precedentes hemos reflejado dos etapas en la historia de la CGTP, desarrolladas entre 1995 y 2011, bajo la dirección de Juan José Gorriti Valle y Mario Huamán Rivera. A lo largo de este recuento, hemos podido ver los primeros intentos, las acciones y los logros de las mujeres trabajadoras para poder desarrollar acciones bajo la perspectiva de género.

Al analizar lo ocurrido durante este proceso, arribamos a las interrogantes: ¿Lo avanzado en materia de género en la CGTP, referido a prácticas

¹¹⁴ Se convirtió en una estructura importante, motora, que enarbolaba y argumentaba acciones.

cotidianas y acuerdos institucionales, están dentro de un enfoque transversal de género, tomando en cuenta los derechos, necesidades y las prioridades de mujeres y hombres de manera diferenciada? O, en todo caso: ¿Lo logrado forma parte de acciones aisladas de una instancia que realiza acciones específicas pero que no son asumidas por el colectivo de la organización, especialmente por quienes la dirigen, principalmente por los dirigentes sindicales?

Aún con las dificultades expuestas, creemos que en la CGTP se viene produciendo lo primero. Al respecto, corresponde recordar una primera etapa de este proceso, entre los años 1995 y el 2006, donde se plantearon propuestas iniciales por la lucha de igualdad de género en la CGTP. Pero, durante este tiempo, la secretaría de la mujer no contaba con recursos, equipo o con soporte técnico, que le ayudara a argumentar y sustentar a largo plazo sus acciones y las transformaciones que se requerían. Las ideas eran innovadoras, pero no se lograban los resultados esperados: impacto, conciencia, consecuencia y reforma.

Entre los años 2006 y 2011, se procesa una segunda etapa caracterizada por la implementación de una estrategia inspirada en los avances de la experiencia internacional sindical en género de Argentina y España.

Durante este período, se trazaron las bases históricas en materia de género en la CGTP, a la que contribuyó la voluntad política de parte de la directiva nacional para que se avanzara en el tema.

Gloria Pérez, asumió con liderazgo y con convicción las transformaciones al interior de la CGTP. La experiencia demostró que no bastaba con ser mujer, que era necesario ser mujer y estar comprometida con el tema.

Las mujeres que formaron parte de esta etapa, eran líderes natas en sus propias organizaciones. Es así que encontramos dirigentes sindicales cuya presencia no se podía ocultar y que salieron del cuarto oscuro a sentar las

bases de un proceso mayor y más largo a favor de la institucionalización del enfoque de género.

Otros logros a destacar son que el departamento de la mujer trabajadora contó con equipo directivo y técnico y recursos. Y que logró ser uno de los departamentos con mejor infraestructura, lo que contribuía a ser visto como un espacio atractivo para las mujeres, donde ellas podían llegar y aportar.

Este liderazgo fue afectado por problemas políticos que son necesarios visibilizar. La responsable del departamento fue acusada en el 2011 de paralelismo sindical, que no fue probado, pero que la hizo objeto de una campaña de expulsión, que no trascendió, pero que la sacó del cargo. Sacrificándose un proceso de institucionalización del enfoque de género que contaba con propuestas, equipo, recursos. Sobre todo con mujeres comprometidas con el tema y la transformación.

Lo logrado hasta el momento es histórico y es resultado del esfuerzo de las dirigentes sindicales que perseguían que los cambios se procesaran de arriba hacia abajo, reforzando la democracia y la ciudadanía institucionales.

Las demandas contaron con el respaldo de la dirección nacional. Sin embargo, surgen las interrogantes; ¿Cuáles fueron las razones para este respaldo? ¿Era convicción en el tema o presión externa?

Es objetivo que la CGTP apostó por la transformación y por la institucionalización del enfoque de género durante los años 2001 y el 2011. Sin embargo, la preocupación sigue vigente: ¿Cómo hacerla sostenible en el tiempo?

La investigación establece en el 2011 un corte histórico, considerando que en los años venideros, la CGTP logrará consolidar lo avanzado en estos dos periodos, pese a los obstáculos que se puedan suscitar.

CAPITULO VIII: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

8.1 Análisis desde una perspectiva social

En este capítulo se aborda un análisis desde la perspectiva de las ciencias sociales, sobre los aspectos más relevantes de la investigación.

8.1.1. *Línea de tiempo: Periodo Juan José Gorriti al Periodo de Mario Huamán Rivera, en relación a la participación y el liderazgo de las mujeres*

La CGTP de los años 90, a inicios del periodo de Juan José Gorriti (1995 – 2006), era una organización reconstituida, con el objetivo de convertirse nuevamente en un referente sindical, social y político.

A mediados de esta década, la CGTP recibe los primeros aportes de la cooperación internacional de España, Bélgica y Holanda, con la finalidad de promover la defensa de los derechos de los y las trabajadoras y algunos focalizados en las demandas de las mujeres: dialogo social, aumento de sueldos, negociación colectiva por rama, las licencias por maternidad y el derecho a las cunas maternas¹¹⁵, las esterilizaciones forzadas, entre otras.

¹¹⁵ Este derecho fue perdido en la década de los 90, en el primer Gobierno de Alberto Fujimori.

Para hacer frente a estas demandas, la CGTP requería hacer cambios en su interior. En el año 2003 acuerda su reestructuración orgánica, buscando satisfacer los reclamos de sus afiliados. Recordamos que en estos años, la agenda sindical se centraba en la recuperación de los derechos laborales perdidos durante los gobiernos de Alberto Fujimori. Una acción a destacar es la Marcha de los 4 Suyos¹¹⁶, orientada a impedir la reelección del gobierno. La plataforma de lucha denunciaba la violación de los derechos humanos, las ejecuciones forzadas, la corrupción, las esterilizaciones forzadas.

Las mujeres articularon su trabajo bajo la dirección de Susan Portocarrero. Aunque el discurso político no contenía el enfoque de género. La alianza con el movimiento feminista era débil. No había claridad en las demandas específicas de las mujeres. Pero aún así se elaboró un documento denominado Plataforma de Género de la CGTP presentado al XII Congreso Nacional de noviembre de 2006.

En el 2006 asume el gobierno García Pérez. En el periodo comprendido entre los años 2006 y 2011, comienza una etapa de consolidación de la central bajo la dirección de Mario Huamán. Se abren posibilidades de diálogo social tripartito y bipartito. La agenda de los y las trabajadoras comienza a nutrirse de nuevas demandas centradas en las posibilidades de mejoras a través de políticas públicas. La posibilidad de una ley general del trabajo se consolida con fuerza. La estructura interna de la CGTP se hace más dinámica. Se incorpora el soporte técnico a las secretarías de defensa, organización, prensa y de la mujer trabajadora.

Sin embargo, con el gobierno de García se agudizan las tensiones al interior de la CGTP.

García Pérez no cumple con sus promesas electorales. La situación de los y las trabajadoras se vuelve cada vez más vulnerable. Las mujeres trabajadoras en este periodo logran un acercamiento al gobierno a través de

¹¹⁶ Movilización popular realizada entre el 26 y el 28 de julio de 2000.

las mesas de diálogo sobre derechos laborales de las mujeres, que no prosperan. La CGTP apuesta por una nueva alternativa política. Los partidos de izquierda respaldan la candidatura de Ollanta Humala Tasso a la presidencia. En contexto, se sientan las bases teóricas y prácticas para promover y desarrollar el enfoque de género en la CGTP.

Se institucionalizan fechas importantes como el 8 de marzo, 25 de noviembre, entre otras. Se construye la Agenda Laboral de Género y la propuesta de transversalización del enfoque de género con miras a lograr la reforma de los estatutos. Esta es la época donde se desarrollan y proponen acciones innovadoras, argumentadas y articuladas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sindical.

8.1.2. Factores que influyeron en la participación, liderazgo y la propuesta de las mujeres en la organización sindical: CGTP

La más importante participación de las mujeres en la CGTP se produce entre los años 2006 – 2011. La misma que estuvo impulsada por factores internos y externos. Abordaremos algunos de ellos.

1. El perfil político y sindical de quien dirigió el Departamento de la Mujer de la CGTP

Consideramos que este aspecto es uno de los principales factores que influyó en los periodos analizados, en uno más que en otro. En los que se puso de manifiesto la necesidad de que la dirigente que asumiera la dirección de esta instancia, tuviera determinado perfil político y sindical.

Quedó claro que no era suficiente que la dirigente sea mujer. Que se necesitaba además, una mujer con la capacidad para sostener un discurso político y sindical, convencida de la importancia de la igualdad de oportunidades, consecuente con los principios de la organización, que tuviera la fortaleza y decisión para generar cambios, elaborar propuestas y

poder sustentarlas en los espacios de decisiones, convencida de mejorarían la participación de las mujeres en la organización sindical.

La CGTP es una organización de tercer grado y los logros y aciertos que tenga serán en beneficio de todas las mujeres trabajadoras y hombres trabajadores, de sus sindicatos y federaciones. La CGTP no es un sindicato de base, es una confederación que para poder tener una verdadera incidencia política y sindical, requiere que los y las dirigentes tengan una trayectoria sindical sostenida y con determinadas cualidades, algunas de ellas mencionadas en el párrafo anterior.

El Liderazgo “adecuado” no existe. Lo importante es que la visión sobre el país y el movimiento sindical, forme parte de la vida y las acciones de los y las dirigentes. Otro aspecto importante del liderazgo “adecuado” es lograr institucionalizar los acuerdos de género para que se proyecten más allá de una gestión, de una dirigencia sindical, de una persona.

La capacitación también constituye un aspecto importante. Para la sicóloga, experta en género y doctora en sociología, Narda Henríquez, hay que tener claro qué objetivos tenemos respecto a las capacidades que queremos fomentar, ya que el liderazgo no lo produce una escuela sino que es el resultado de un contexto colectivo, en el que influyen muchos factores, no es automático, es un proceso, de ahí la importancia de saber qué cualidades promovemos y en qué circunstancias fomentamos un liderazgo democrático, institucional y menos personalista. (*N. Henríquez, comunicación personal, 7 de junio de 2014*).

2. La voluntad política de los y las principales dirigentes

Para que los procesos de transformación a favor de la incorporación de la estrategia de transversalización de género, es importante la voluntad política expresa y tácita de quienes dirigen la organización. Si no hubiera existido

voluntad política, las acciones afirmativas¹¹⁷ propuestas por las mujeres, no se hubieran aprobado. Pero, la voluntad política debe ir acompañada de hechos concretos que se sostengan en el tiempo, ya que la institucionalización del enfoque de género es un proceso a largo plazo, con avances y retrocesos, con aciertos y desaciertos.

La dirigencia principal de la CGTP en innumerables oportunidades ha manifestado su voluntad de generar cambios a favor de las mujeres trabajadoras, pero lo que falta es la consecuencia con lo expresado.

3. El trabajo institucional realizado

El trabajo realizado por el departamento de la mujer logró sustentarse sobre la base de la planificación y la institucionalización. Las actividades respondían a un plan estratégico y a un plan de trabajo con objetivos medibles en el tiempo.

Pocos departamentos sindicales lograron en este tiempo tener esta dinámica de trabajo. Se realizó también una efectiva rendición de cuentas de los proyectos de cooperación ejecutados y de los recursos internos recibidos.

Se establecieron fechas conmemorativas vinculadas a la defensa de los derechos de las mujeres como las del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y del 25 de noviembre Día de la No Violencia contra la Mujer y otras, donde se presentaban y recordaban propuestas para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras. Lo que antes se daba por costumbre, ahora era formal, estaba en la agenda, en el discurso y en la práctica sindical de la central, desde el departamento de la mujer.

¹¹⁷ Una acción afirmativa es una medida temporal que tiene como objetivo equiparar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

4. La política de alianzas interna y externa

Entre el 2006 al 2011 se realizaron políticas de alianza internas y externas. Esta política fue trazada con los departamentos sindicales para promover la negociación colectiva con enfoque de género, coordinada con el departamento de defensa laboral. La afiliación sindical para mujeres se coordinó con el departamento de organización. Se establecieron agendas directamente con la presidencia. Estas alianzas fueron acertadas, ya que se logró el apoyo a las propuestas y acciones del departamento.

Las alianzas externas se trazaron y/o reactivaron con el movimiento feminista y con la academia, lo que permitió que el departamento contara con apoyo, aporte y críticas en la construcción de sus propuestas. La cercanía a la academia permitió que las dirigentas y mujeres se enriquecieran con la experiencia y conocimiento de mujeres que por largos años habían venido trabajando el tema de género. Algunas eran feministas, otras no. Algunas contaban con una trayectoria de trabajo en los partidos de izquierda, otras formaban parte del mundo estrictamente académico.

El movimiento feminista peruano aportó mucho en este periodo. Pese a los aciertos y desaciertos con los que se movió esta alianza, apoyaron decididamente las propuestas de cambio propugnados por el departamento.

5. La cooperación externa: los recursos económicos para las actividades programadas

En la CGTP así como en el movimiento sindical general, los recursos son muy pocos. La cotización sindical no es suficiente para poder mantener la estructura sindical, dificultándose el desarrollo de los planes de trabajo de los diferentes departamentos sindicales.

De ahí que en la gestión del 2006 – 2011 se buscara apoyo económico externo proveniente de la cooperación internacional y nacional. Se presentaron propuestas y se postuló a diferentes concursos, ganándose

algunos¹¹⁸. Todo esto con la finalidad de obtener los recursos necesarios para realizar las actividades planificadas.

Otra estrategia importante fue la realización de actividades puntuales, para las que se conseguía el aval del secretariado ejecutivo y especialmente del secretario general, que eran presentados a diferentes organizaciones e instituciones externas, consiguiéndose de esta manera recursos adicionales que permitieron el desarrollo del plan de trabajo del departamento de la mujer.

8.1.3. *La negociación de acciones afirmativas de género y la resistencia de los dirigentes varones*

Como ya lo hemos compartido en el párrafo anterior, este mecanismo de alianzas internas y externas fue el que se utilizó para lograr que se apruebe la propuesta de la Cuota Mínima de Género del 30 %. Proposición que fue rebatida por muchos dirigentes varones, quienes argumentaban que no era necesario colocar un artículo en el estatuto que señalara la cuota mínima de género en porcentajes, porque esto limitaba el acceso mayoritario de las mujeres a la organización, que en la CGTP eso no era necesario

Sin embargo, las mujeres eran conscientes que se requería de la institucionalización del enfoque de género, de la reforma de los estatutos, para que quedara expresa la voluntad política de cambio en la organización: *Lo que no se nombra no existe, lo que no se norma, no se cumple*, fueron los lemas de partida.

La resistencia frente al cambio está sustentada en las lógicas masculinas de poder, encubiertas en discursos aparentemente propositivos, pero que en la práctica ponen en la mira a las mujeres que elaboran, argumentan y negocian propuestas, a las que luego se les da la espalda.

¹¹⁸ Concurso PARES. En el Perú actuó como contraparte el CMP Flora Tristán. Se entregó una cantidad de dinero para que se realicen acciones determinadas.

Proponer y aprobar una Cuota de Género del 30 % como mínimo de participación de las mujeres, facilitaría su participación, transformaría las estructuras, reformaría los espacios de poder creados por y para los hombres. Algunos dirigentes no estaban y no están preparados para compartir el poder, que es la materialización más cercana al equilibrio que debe existir entre la afiliación de las mujeres y su representación sindical en los espacios de dirección y decisión de las organizaciones, en este caso de la CGTP.

8.2. Discusión de las Hipótesis

Hipótesis principal:

Que la participación más cualitativa de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en la CGTP, estaría relacionada a su incursión en el mundo del trabajo en condiciones adversas como la de los años 90, aserto comprobado a través del desarrollo de la investigación. Sustentamos esta afirmación, en los siguientes párrafos.

El periodo de la investigación comprendido entre 1995 y 2011, tiene de precedente la preciada época de los años 70. Correspondiendo que se anote que en aquellos años la característica principal de un trabajador o trabajadora sindicalista, era la condición de ser estable. Caso contrario a lo ocurrido en la época de los 90, donde la clase obrera sustenta sus planteamientos teóricos sobre la base la fragilidad de la relación de trabajo, que trae consigo la debilidad de la clase obrera, debilita su identidad, que provoca un sindicalismo inestable, producto de la inestabilidad laboral que afectaba a la mayoría de los trabajadores. Este escenario repercute en la representación sindical de la CGTP durante esos años.

Pese a ello, la participación de las mujeres en el ámbito laboral se incrementa. En el año 1995 las mujeres representan el 25 % del total de

sindicalizados, llegando en el 2011 al 30 %. Pero este incremento se relaciona con mujeres que están ocupadas por lo general en trabajos precarios, con poco reconocimiento de sus derechos y en muchos casos auto empleadas.

La situación de precariedad laboral en la que trabaja la mujer podría entenderse como una razón lógica para su no participación en la organización sindical. Definitivamente en algunos sectores se produce esta situación. Pero hay otros en los cuales su incorporación al ámbito laboral se equipara con su participación en sindicatos federaciones y confederaciones. Lo que la investigación persigue explicar es que la precariedad laboral en la cual se encuentran las mujeres, puede alejarlas pero también acercarlas a la organización sindical. Alejará a aquellas mujeres que no están ideológicamente convencidas de que la organización es una herramienta fundamental en la mejora de sus derechos o que no tienen claro que la organización y lucha colectiva supera la demanda individual. A la inversa, acercará a las que si están convencidas de lo contrario.

La incursión de las mujeres en el ámbito laboral en condiciones precarias y su posterior incorporación al mundo sindical, ocurridos entre 1995 y 2011, ha jugado un papel importante e influido considerablemente al interior de la CGTP. Considerándose que esta es la mejor época que ha atravesado el movimiento sindical de la CGTP en su historia y en el reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras por equidad de género, igualdad de oportunidades y la transversalización de este enfoque. Que entre otros logros tangibles puede mostrar a más mujeres dentro de la dirigencia principal, presidida además, por una mujer.

Las hipótesis secundarias:

Podemos decir en relación a la primera hipótesis secundaria: Los cambios para el ingreso, la participación y permanencia de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en la CGTP se producirían por una política de igualdad de oportunidades aprobada, establecida o practicada por la organización.

Que la CGTP desde el año 1995 y con mayor fuerza a partir de 2006, ha desarrollado una serie de acciones importantes en primer lugar para que más mujeres participen –afiliación sindical con enfoque de género- en segundo lugar para que más mujeres se capaciten - escuelas sindicales con enfoque de género-, y en tercer lugar para que más mujeres propongan y sobretodo argumenten sus propuestas - Negociación Colectiva con enfoque de género-. Acciones enmarcadas en lo que las mujeres llamaron Política de Género e Igualdad de Oportunidades de la CGTP.

Cuando este tema comenzó a abordarse en casi todos los espacios de discusión a nivel público y privado las mujeres sindicalistas comenzaron a tomar de este contexto lo más conveniente para su organización. Se incidió políticamente. Se logró el respaldo de la dirigencia nacional, hablando públicamente de los avances. Se conformó un equipo de trabajo bajo la estructura de comisiones de trabajo, integrado por todas estas mujeres representativas de las que hablamos en la investigación y que han sido señaladas con nombre propio.

Se construyó una plataforma primero, luego una agenda. Se institucionalizaron las conferencias nacionales de género, Los encuentros nacionales de las mujeres trabajadoras de la CGTP. Se realizaron dos conferencias nacionales¹¹⁹ y tres encuentros nacionales. Se integró mesas de trabajo con las diferentes instituciones públicas, con la sociedad civil, se visibilizó a sectores muy precarios, entre otros aspectos. Pero a todo este proceso restaba la falta de condiciones necesarias como son las licencias sindicales, la estructura sindical amigable, la resistencia de algunos dirigentes sindicales frente a los avances en este tema, lo que originaba un constante clima de tensión y negociación que en su momento las mujeres supieron manejar.

¹¹⁹ Las Conferencias Nacionales son espacios orgánicos contemplados en los estatutos de la CGTP. Dirigentes hombres y mujeres se reúnen para abordar temas específicos y llegar a acuerdos sobre el particular.

Con el convencimiento de que lo logrado en esa época fue por impulso de mujeres convencidas de la importancia de reformar la estructura sindical y lograr en la práctica – algo que siempre ha estado en el discurso – una legítima y representativa participación sindical, se logró que la dirigencia de la CGTP entendiera que era importante establecer una política sustentada por acciones afirmativas que puedan abrir las estructuras a estas nuevas actoras y que no se les siga viendo solo como un componente más de la organización sino como generadoras de cambios, nuevos discursos y definiciones.

Podemos decir en relación a la segunda hipótesis secundaria: En el desarrollo de los procesos de negociación y de las relaciones dirigenciales entre hombres y mujeres en la CGTP, se trasladarían prácticas y relaciones de poder del espacio privado al público.

Hemos podido comprobar la existencia de prácticas machistas, patriarcales o sexistas al interior de la organización, hay dirigentes sindicales que se resisten a los cambios, a compartir el poder y tratan a las mujeres protectoramente como lo hacen con sus esposas, hijas, o hermanas, trasladando muchas prácticas del espacio privado al espacio público que es el sindicato. Muchas veces son estas malas prácticas que alejan a las mujeres de la organización, como cuando por ejemplo no se les escucha cuando hacen uso de la palabra, son acosadas por su forma de vestir al asistir a una asamblea u otra actividad orgánica o sus intervenciones son tomadas de manera anecdótica. Al ser tratadas de esta manera por parte de la dirigencia, se les niega la posibilidad de empoderarse y de ejercer la autonomía plena en el ejercicio del cargo para el cual ha sido elegida. Está claro que cuando una mujer habla es menos atendida que cuando un hombre habla. Esto se ha podido observar en eventos orgánicos como son las asambleas y los congresos.

Podemos decir en relación a la Tercera hipótesis secundaria: Las estrategias desarrolladas por las mujeres trabajadoras y sindicalistas para acceder al

poder en la CGTP se enmarcarían en un liderazgo potente, argumentado y consecuente.

Con mujeres realmente convencidas del tema, realmente conscientes de que lo que demandan son sus derechos como ciudadanas, de que tienen derecho a compartir el poder y la representación relacionada directamente con su participación desde una visión paritaria, las propuestas, acciones y estrategias enmarcadas en esta política, funcionan, la dirigencia principal se convence y sensibiliza en el marco del desarrollo y ejercicio de un liderazgo potente, argumentado y consecuente por parte de las mujeres mismas.

Sin estos liderazgos, todo esto cae por sí solo, pues las propuestas no podrían ser sostenidas en el tiempo. Lo que comprueba que para generar los cambios en la organización sindical en materia de género son necesarios dos componentes fundamentales: la primera es contar con mujeres, lideresas sindicales conscientes de lo importante de sus luchas y la segunda es contar con una estructura fortalecida con recursos humanos y económicos. No es posible que los hombres solos sean generadores de los cambios que favorecen a las mujeres ni viceversa, esto es un trabajo conjunto.

Pero esta participación en la confederación estaba avalada por el trabajo realizado por una instancia dentro la estructura sindical que es el departamento de la mujer trabajadora, quien comenzó a institucionalizar, a construir organicidad, a buscar la representatividad de sus integrantes: mujeres y hombres, a crear alianzas y a colocar a la CGTP en un espacio importante de debate y referencia por los derechos laborales de las mujeres.

CONCLUSIONES

En la presente investigación hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Las mujeres habían reingresado masiva pero precariamente al mundo del trabajo en la década de los noventa. Entre 1995 y el 2000, bajo el fenómeno de la flexibilización laboral, periodo en el que las mujeres participan con mayor incidencia al interior de la CGTP y empiezan a trabajar para que sus demandas formen parte de la plataforma laboral y sindical de la organización, lo que produce cambios importantes en el discurso y en la práctica de los principales dirigentes, que empiezan a promover el respaldo al trabajo del departamento de la mujer antes secretaría de la mujer, que avalan sus acciones y promueven el apoyo de la cooperación internacional al trabajo que iniciaban.

Se institucionalizaron fechas como la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer y del 25 de noviembre, Día de la No Violencia contra las Mujeres. El departamento de la mujer trabajadora contaba con comisiones de trabajo.

La etapa comprendida entre 1995 y 2011 ha sido para la CGTP la más importante de su historia en lo que atañe al desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género. Siendo posible ver al término de 2011 que se habían sentado las bases para continuar con un trabajo sindical desde esta visión, ya que se contaba con propuestas y con un equipo de mujeres convencidas¹²⁰ que ejercían liderazgos potentes, argumentados y consecuentes, que habían conseguido tener incidencia interna y externa.

¹²⁰ Mujeres integrantes de las comisiones de trabajo del Departamento de la Mujer Trabajadora de la CGTP.

Sobre el liderazgo desarrollado y ejercido por las mujeres sindicalistas que asumieron la responsabilidad al frente del departamento de la mujer, la investigación, demuestra que no basta tener un liderazgo individual, que lo fundamental es desarrollar liderazgos democráticos que fomenten capacidades y respondan a lo que se quiere lograr como organización, ya que el liderazgo como tal es consecuencia de un proceso colectivo complejo y enriquecedor, las mujeres trabajadoras y sindicalistas no se convierten automáticamente en líder de un momento a otro.

2. Cabe resaltar que si bien es cierto el proceso de logros obtenidos en materia de género era conocido como la política de género de la CGTP, esta visión como política interna, no existió como tal. Lo que se tuvo fueron acciones ordenadas bajo el plan estratégico del departamento de la mujer, que avanzaba con resultados propios.

Recién en noviembre de 2011 en el XIII congreso nacional, es que la “política de género” queda refrendada en un documento que contenía aspectos fundamentales como la aprobación vía reforma estatutaria de la Cuota de Género del 30 % de participación mínima de las mujeres trabajadoras en las instancias de dirección y de decisión de la CGTP, a lo que se agregan otros logros como el uso del lenguaje inclusivo en los documentos y en el discurso sindical, la incorporación en la plataforma laboral y sindical de las demandas propias de las mujeres trabajadoras, entre otros aspectos, que hicieron del XIII congreso, un evento histórico.

Lo conseguido por las mujeres al interior de la CGTP es producto de su liderazgo y uno de sus logros ha sido la cuota mínima de género, aprobada unánimemente en el congreso nacional de noviembre de 2011 y que debería ser ratificada en un congreso estatutario previo al siguiente congreso nacional de la CGTP. Este constituye una conquista histórica decisiva para la lucha de las mujeres sindicalizadas.

Los logros obtenidos por las mujeres al interior de la CGTP, no eran ajenos a la dinámica y al influjo que recibió de parte del movimiento de mujeres y del feminista en particular, que en ese momento enarbolaba la dicotomía entre el movimiento y partido.

3. Este proceso incluyó transformaciones orgánicas e institucionales que establecieron reglas de funcionamiento para el respaldo al trabajo de las mujeres, abriéndoles espacio como interlocutoras válidas en los eventos orgánicos, presentando la agenda pública de las mujeres ante las diferentes autoridades, que antes no se había dado porque el trabajo de la mujer estaba reducido al de asuntos femeninos o de protección de la niñez, que las alejaba de una negociación clara y directa por sus derechos a todo nivel de la organización sindical.

Aún con los factores económicos, sociales y políticos que han afectado la estabilidad en el trabajo, por ende, la capacidad autónoma de los trabajadores y trabajadoras para sindicalizarse, a lo que se agrega debilidad de los partidos de la izquierda y la disminución del número de sus afiliados, la CGTP sigue siendo un referente de lucha contra el modelo económico y de defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora. Por lo que se requiere una reflexión que haga visible los factores adversos que afectan su desarrollo, que refresque su vinculación con el movimiento popular, la vida cotidiana, con las mujeres, con las nuevas presencias sociales y políticas, ése es el desafío. Las políticas de género, se sostendrán en el tiempo si existen mujeres y hombres convencidos que trabajen por aplicar las acciones contenidas en ellas, este factor es importante en organizaciones como la CGTP.

El 2011 marca a la CGTP con nuevos retos por resolver, varios de ellos relacionados con el mejoramiento de su cercanía con al movimiento sindical mundial y nacional, con la renovación de sus métodos organizativos para el fortalecimiento de sus vínculos entre sindicatos y federaciones y el crecimiento del número de sus afiliados,

pese a la pérdida de la condición propia del sindicalismo, como es la de tener la condición de trabajador o trabajadora estable.

Finalmente, pese a los vacíos, errores y quizá la falta de estrategias adecuadas de parte de las integrantes del equipo de trabajo del departamento de la mujer de la CGTP, estas mujeres marcaron un hito en la historia de la CGTP, promovieron y lograron cambios que no los tienen otras organizaciones sindicales del país ni de la región andina, que aportaron al aumento de la credibilidad y al discurso democrático de la central sindical, pero sobre todo, que contribuyeron a su razón de ser: la defensa de los derechos individuales y colectivos de los y las trabajadoras.

Una de las grandes lecciones que deja este proceso, es que las mujeres, hoy más ciudadanas que ayer, a pesar de la desigualdad que confrontan, aprendieron a que principalmente de ellas depende mantener su nueva ubicación al interior del movimiento sindical, en eso se resume el largo camino recorrido.

Durante todo este tiempo, el movimiento de mujeres sindicalistas se ha visto florecer, nutrido de diferentes discursos y experiencias, combinando su interés particular con los intereses de las demás mujeres, incluyendo la voz de otras que muchas veces no pueden estar para demandar, negociar o simplemente que no pueden soñar o imaginar una vida mejor.

RECOMENDACIONES

1. **La primera recomendación**, se centra en la importancia de contar con un equipo de trabajo el mismo que es necesario para promover políticas y/o acciones sindicales a favor de la igualdad de oportunidades o la perspectiva de género que deberá estar integrado por un lado por mujeres lideresas con trayectoria sindical en el ejercicio de cargos de dirección y por el otro por mujeres trabajadoras y sindicalistas que provienen de sectores más precarios, que se nutrirán mutuamente. Esta sinergia haría posible una propuesta argumentada, potente y centrada en la vulneración de derechos, apostando a generar cambios en la organización, transformando las reglas no formales en formales, al interior.

2. **La segunda recomendación**, está sustentada en las estrategias utilizadas para generar esos cambios y cómo sostener su desarrollo a través del tiempo. Para lo que es necesario que las alianzas políticas y posiciones político partidarias tengan en cuenta lo que es justo, sustentado en el liderazgo colectivo versus los liderazgos individuales, personalistas y partidarios o de beneficio particular. Dejándose de lado los intereses partidarios por los que tienen sustento en los derechos, que son la característica fundamental de una organización que lucha por los derechos laborales de las mujeres y hombres, en la igualdad de oportunidades y en la participación y representación. Todo ello enmarcado en una política aprobada y desarrollada por la CGTP, que en este caso sería la política de género e igualdad de oportunidades.

El movimiento sindical deberá centrar su discurso y acciones en demostrar la “importancia” y la “utilidad” que tiene el movimiento sindical para las mujeres y hombres trabajadores. Desarrollando estrategias que permitan que nuevas generaciones de trabajadoras accedan al movimiento sindical. Una de estas sería el *promover la*

afiliación sindical solo para mujeres, acompañada de propuestas de cambios normativos en los regímenes laborales especiales donde trabajan un mayor número de mujeres. Así también una mayor protección al fuero sindical, licencias sindicales, entre otras. Es necesario que se elaboren planes de trabajo con *acciones de capacitación* que permitan que las nuevas generaciones sindicales especialmente las mujeres desarrollen o fortalezcan su ideología sindical, su concepción sobre sus propios derechos centrados en el ejercicio de su ciudadanía, combinándolo con la necesidad de identificarse con la historia y lucha sindical. Por otro lado es necesario que se destaque la “utilidad” de la organización sindical como un espacio para desarrollarse como persona, como mujer. Son aspectos nuevos que debe desarrollar la organización sindical para poder acoger de mayor y mejor forma a estas nuevas actoras.

3. **La tercera recomendación** es que reflejada la importancia decisiva que tiene la voluntad política para la institucionalización de los acuerdos, especialmente en materia de género. Se tiene de base los años en que el departamento de la CGTP contó con el apoyo de la cooperación internacional, que se tradujo en la incorporación de un equipo de mujeres especializadas y comprometidas con el tema, además de una mejor disposición de recursos humanos y económicos, todo lo cual configuró el escenario adecuado para que las mujeres consigan acuerdos políticos y sindicales, más allá de los cargos, las personas y la gestión misma y que además permanecieran vigentes en el tiempo. Consecuciones que sin embargo adolecieron del vínculo directo con la dirección nacional de la CGTP, federaciones y sindicatos que en su momento no priorizaron los avances, por diferentes motivos.

Para generar cambios tienen que confluir las personas, el contexto y la voluntad de generarlos. Las personas deben tener claro que la lucha por la democracia y el cambio social, debe incluir también la lucha por las mujeres. Y que en la CGTP los cambios no se lograrán

solo conversando con los dirigentes hombres, sino que es necesario preparar a las mujeres en la necesidad de enlazar las políticas sindicales y las políticas de género que no se contraponen a la lucha por la clase, lo que fortalecerá la propuesta y la incidencia política y contribuirá a que la CGTP se convierta en la organización líder del movimiento sindical peruano y de la región andina, en los planteamientos por la igualdad de oportunidades a partir de la teoría de género.

La experiencia demuestra que el contexto debe ser el adecuado para proponer e implementar cambios. Pero para que estos se sostengan en el tiempo, la voluntad política es una pieza clave en el proceso. Con pocas personas convencidas al comienzo, el trabajo para las mujeres al interior de la CGTP fue difícil. Sin embargo lograron convencer a un conjunto de dirigentes del consejo directivo nacional, que fueron capaces de defender las propuestas de las mujeres y promover los cambios necesarios para lograr la igualdad de oportunidades en su interior.

Es así que como producto de la investigación, proponemos lo que consideramos un esquema ideal de trabajo de una instancia tan importante y motivadora como es el departamento de la mujer, para que la incorporación, participación, propuesta de las mujeres trabajadoras y sindicalistas producto de su liderazgo produzcan los cambios necesarios para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la CGTP.

El Gráfico 9: “Esquema Ideal CGTP – Departamento de la Mujer” propone lo que sería el esquema ideal del trabajo del departamento, contiene las recomendaciones relacionadas con los factores que influyeron para diseñar, negociar e implementar cambios al interior de la CGTP.

Quedan muchas tareas pendientes. Lo relatado solo constituye el inicio de una etapa, que sigue en manos de las propias mujeres y de los propios hombres integrantes de la CGTP para que continúen el camino de aciertos y errores, pero que han logrado plasmar en la historia del movimiento sindical un período importante por la lucha y defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras: afiliadas y dirigentes sindicales, sustentadas en el derecho constitucional de la igualdad de oportunidades en el movimiento sindical.

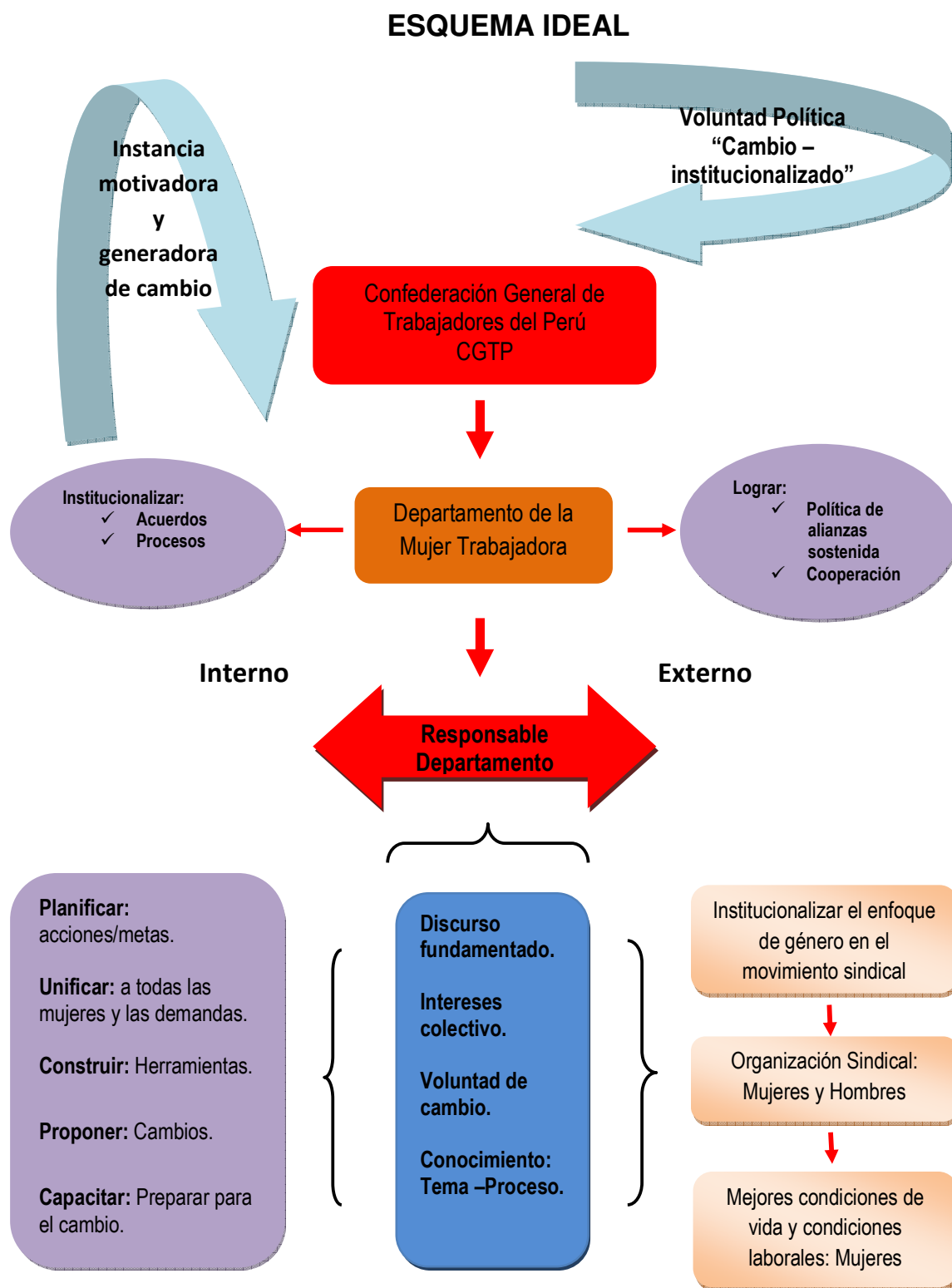


Gráfico 9. Esquema Ideal CGTP – Departamento de la Mujer. Fuente. Elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

ALVAREZ RODRICH, Augusto; BLONDET, Cecilia; CORNEJO POLAR, Antonio; DEGREGORI, Carlos Iván; FIGUEROA, Adolfo; GONZALES DE OLARTE, Efraín; GROMPONE, Romeo; REMY, María Isabel y otros. (1995). Editor Julio Cotler. *Perú 1964 – 1994. Economía, Sociedad y Política*, 1° edición. set. 1995, pp. 103-134. Lima: Instituto de Estudios Peruanos IEP.

ANDERSON, Jeanine. (2004). Editoras: Valenzuela, María Elena y Rangel, Marta. *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina*. En Categorías de diferencia, trayectorias de desigualdad: superar la pobreza femenina diversa en América Latina. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo

ANDERSON, Jeanine. (1985). *Implicancias de la generación de ingresos en la situación de la mujer en el Perú*. En Mujer y desarrollo: experiencias en desarrollo popular. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y DESCO, ADEC-ATC.

BALBI SCARNEO, Carmen Rosa. (1989). *Del sindicalismo libre al sindicalismo clasista: la revolución de los derechos*. En identidad clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas. Lima: DESCO Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo.

BALBUENA, Patricia (s/a). *Cuadernos de formación sindical desde la perspectiva de género*. Panamá: Congreso Internacional de la Construcción y la Madera. Documento publicado por Oficina Regional de la Internacional de la Construcción y la Madera. Oficina Central de la ICM, con el apoyo de FNV Mondiaal. Disponible en: <http://www.bwint.org/FormaciongeneroBR.pdf>.

BASTIDAS Aliaga, María. (2001). *Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Lima: OIT/ACTRAV/Oficina Regional para las Américas, 204pp.

BARREIRO, Line; BAKSH, Rawwida; CELIBERTI, Lilian; CHIAROTTI, Susana, Ana; FALÚ Virginia, HENRIQUEZ, Narda, y otras. (2013). En Ciudadanía de las mujeres en las democracias de las Américas, pp.41-109. Comisión Interamericana de Mujeres, OEA; Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, IDEA Internacional.

BARRIG, Maruja. (1986). Dos mundos: sindicato y familia. En *Las Obreras*, pp. 59 – 76 y *Obreras en la Industria Farmacéutica: La buena vista y las rápidas manos* Editorial. Lima: Mosca Azul- ADEC, 76 pp.

BEBBINGTON, Anthony; SCURRAH, Martin; BIELICH, Claudia. (2008). *Mapeo de movimientos sociales en el Perú actual. Proyecto Movimientos Sociales y Pobreza*, [en línea]. Lima: CEPES, Manchester 1824. Disponible en <http://www.sed.manchester.ac.uk/research/socialmovements/es/publicatin>

[s/reports/Bebbingtonetal_InformeMapeodeMovimientosSocialesPeru.pdf](#) [2011, 23 de octubre].

BOCK, Gisela. (2000). *La Historia de las Mujeres y la Historia del Género: aspectos de un debate internacional*, [en línea]. En *El Género en Historia*. Anne Perotin (Comp.) / Chile: Santiago de Chile. Disponible en: http://www.sas.ac.uk/ilas/genero_segunda1_Bock.pdf.

BOZA PRÓ, Guillermo y CANESSA MONTEJO, Miguel. (2000). *Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el Intervencionismo estatal*. En *Estudios sobre la flexibilización en el Perú* (Documento de Trabajo Nro. 124). Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. (1994). *Una aproximación al sindicalismo resolutivo en el Perú*, [en línea]. En *Revista Debates en Sociología*, No. 19, pp.169–183. Lima. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6910/7061> [2014, 10 de marzo].

CASTELLS, Manuel. (2000). *La transformación del trabajo y el empleo: trabajadores en red, desempleados y trabajadores a tiempo flexible*. En *La Sociedad Red*, 2da edición. Madrid: Alianza Editorial.

CASTEL, Robert. (1997). *La Sociedad salarial*. En la metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Barcelona: Paidós.

CEVASCO, Gaby. (s/a.). *Movimiento popular de mujeres y movimiento feminista: coincidencias en lo público-político*, [en línea]. Ponencia presentada en el Seminario Internacional Estudios Comparativos sobre la Democratización de las Familias y la Democratización Socio-política: Una aproximación integradora de las esferas privadas y públicas. Disponible en <http://www.unsam.edu.ar/escuelas/humanidades/centros/CEDEHU/Cevasco%20movimiento%20popular%20de%20mujeres.pdf> [2011, 23 de octubre].

CORDOVA, Patricia. (1996). *Ser mujer y dirigente: mujeres organizadas en los barrios de Lima entre 1986 y 1996* (pp. 47). Lima: Yunta.

DURAND, Francisco. (2003). *Fujimori y pacto neoliberal autoritario (1990 – 2000)*. En *Riqueza económica y pobreza política: reflexiones sobre las élites del poder en un país inestable*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

EMPAR, Pineda. (1995). *Mariátegui y la izquierda hoy, algunas reflexiones desde el feminismo*. En *Mariátegui 1884-1994 encuentro Internacional: Un marxismo para el siglo XXI*, pp. 77-93. Madrid: Editorial Talasa S.L.

ERMIDA URIARTE, Óscar. (2000). *La Flexibilidad*. En *Estudios sobre la flexibilización en el Perú* (Documento de Trabajo Nro. 124). Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

FERULLO DE PARAJÓN, Ana Gloria. (2006). *El triángulo de las tres "P": Psicología, participación y poder*. Buenos Aires: Paidós. 240pp.

FLORES MEGO, Karim. VASQUEZ Z, Guiomar. (2008) *¿Estamos en el resurgir el movimiento sindical?*, [en línea]. Revista Chacarera (No. 36). Colección: Derechos laborales; Condiciones de trabajo; Agroindustria; Trabajadoras; Asalariados; Movimiento sindical; Sindicalismo; Participación de la mujer; Liderazgo. Editado por Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán Editorial. Lima-Perú. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/48470661/Chacarera-N%C2%BA-36.pdf> [2011, 23 de octubre].

FRASER, Nancy. (1998, oct.). *La justicia social en la época de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. Contextos, No. 4, año 2, Lima: Programa de Estudios de Género, Pontificia Universidad Católica del Perú.

GARAVITO, Cecilia. (1994). *Participación de la mujer en el mercado laboral y diferencia de ingresos por sexo: 1981-1990*. En La mujer en el mercado del trabajo. Lima: Elías, Lidia y Cecilia Garavito.

GARCÍA NARANJO, Aida. (2009). *Peruanas Notables – Presencia de las Mujeres en los Movimientos Sociales de los siglos XX y XXI, 1931 – 1970*. T.II. Lima, Perú: Edit. Centro de Derechos y Desarrollo.

GIDDENS, Anthony. (1998). Sociología. [En línea]. Madrid: 3ed. Alianza Editorial S.A. Pp. 397. Disponible en: http://docencia.udea.edu.co/IntroduccionSociologia/unidad_cuatro_trabajo_vida.html.pdf [2014, 10 de marzo].

GINER, Salvador; LAMO DE ESPINOSA, Emilio; TORRES, Cristóbal. (1998). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.

VARGAS, José Guadalupe. G. (2003). Teoría de la acción colectiva: sociedad civil y movimientos sociales en las nuevas formas de gobernabilidad en Latinoamérica. Revista Nómadas, No. 7. Madrid. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100720>.

GUTIÉRREZ, Susana. (2005). *Glosario de derechos humanos, género, políticas públicas y salud sexual y reproductiva. El Perú y los mecanismos de reconocimiento y protección de los derechos humanos y de las mujeres*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, 80pp.

GUZMAN, Virginia.

(1985). *El ingreso al trabajo y sus consecuencias en la posición de la mujer*. En Mujer y desarrollo, pp.198-217. Lima: Asociación de publicaciones educativas.

(1983a). *Estudio cualitativo de las mujeres que ocupan altos cargos públicos*. En *Trabajo; Liderazgos; Entrevistas*, p. 25. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP.

(1983b). *Mujer y reproducción social: comentarios a la ponencia de Violeta Sara Lafosse*. En *Socialización: publicaciones; obreras; patriarcado*. Lima.

GUZMAN Virginia y Patricia Portocarrero.

(1992). *Construyendo diferencias*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

(1989). Intentando una nueva mirada. En *Una nueva mirada crisis, mercado de trabajo e identidad de género*, pp. 61-89. Lima: Centro de la Mujer peruana Flora Tristán.

(1985). *Dos veces mujer*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y Mosca Azul.

HARTMANN, Heidi y BRIDGES, Amy. *El problema del marxismo y feminismo*. *Marxismo y feminismo* son una sola cosa: marxismo. En Mac Kinnon Catharine *Hacia una teoría feminista del Estado*. (1995), p. 23. Disponible en books.google.cl/books?isbn=8437613574.

HENRÍQUEZ AYÍN, Narda.

(2006). *Cuestiones de género y poder en el conflicto armado en el Perú*. Lima: CONCYTEC.

(1983). *Apuntes sobre la participación de la mujer en las luchas urbano –populares– Perú*. En *Trabajo; familia; feminismos; sindicatos; movimiento de mujeres*. Lima. 40pp.

HERREROS SALA, Tomás. (2008). *Entender los movimientos sociales desde otras miradas*. En *La Acción política desde la comunidad* coordinado por Pilar Heras i Trias .Barcelona: Graó.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES Y CAPACITACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER – INSTRAW. (2007). *Guía de Liderazgo para la participación política de las mujeres en el ámbito local*. Santo Domingo: NSTRAW- AECID.

KAUFFER MICHEL, Edith F. (2002). *Las políticas públicas: algunos apuntes generales* [en línea]. Ecofronteras No. 16. México. Disponible en: <http://cgpp.app.jalisco.gob.mx/images/ppapuntes.pdf> [2011, 1 de noviembre].

LEÓN TORRES, Azucena. (2009, 9 de octubre). *Los movimientos sindicales crecen en el Perú, pero no se modernizan*, [en línea]. *EL COMERCIO*.

Disponible en: <http://elcomercio.pe/economia/352659/noticia-movimientos-sindicales-crecen-peru-no-se-modernizan> [2011, 23 de octubre].

LEVAGGI, Virgilio. (s/a). *¿Qué es el trabajo decente?*, [en línea]. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150> [2011, 23 de octubre].

LÓPEZ, Irene. (2007). *Género y políticas de cohesión social, conceptos y experiencias de transversalización*. Lima: CYAN, Proyectos y Producciones Editoriales S.A.

MANKI, Omar. (2014). *Día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX*, [en línea]. Debates en Sociología. Lima. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/2172/2103>.

MARSHALL, Adriana. (2002). *Efectos sociales y económicos de la legislación laboral: debates y evidencias*. En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, pp. 451-470. México: Fondo de Cultura Económica, coordinador Enrique de la Garza Toledo.

MacKINNON, Catharine. (1995). *Hacia una teoría feminista del estado*, pp. 23-42. España: Universidad de Valencia. Ediciones Cátedra S.A. .

MARTIN DE HAMMAR, Olga. (1980). *La mujer proletaria en América Latina: Sindicalismo y luchas en Sindicatos; Trabajo*. En Obreras América Latina; Perú. Suecia: Asociación Latinoamericana de Mujeres ALAM. 53 pp.

MILLER, Laura. (1987). *La mujer obrera en Lima 1900-1930*. En Lima obrera 1900-1930. Lima: El Virrey.

MONEREO, Manuel; MARIÁTEGUI, Javier; MELIS, Antonio y otros. (1995). De MONEREO, Manuel. *Mariátegui (1884-1994). Encuentro internacional: un marxismo para el siglo XXI*, [en línea] 262 pp. Madrid Talasa S.L; FIM. Disponible en www.fim.org.es/02_02.php?id_publicacion=72 .

MOORE, Henrietta. (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra.

MUSITU OCHOA, Gonzalo; BUELGA VASQUEZ, Sofía. HERRERO OLAIZOLA, Juan y otros. (2004). *Desarrollo Comunitario y Potenciación*. En Introducción a la Psicología Comunitaria. Barcelona: Editorial UOC.

NASH, Mary. (1993). *Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX*. En Historia de las mujeres en Occidente, V. 4. El siglo XIX: Actividades y reivindicaciones. Madrid: Santillana, MILLÁN, José Antonio, coordinador.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT. (s/fa). *Tesaurus*, [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org//thesaurus/defaultes.asp> [2011, 23 de octubre].

PAREDES, Rosa. (2006). *Políticas públicas, pobreza y equidad de género*, [en línea]. En Espacio abierto. Maracaibo, año 15, No. 4. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/122/12215403.pdf> [2011, 1 de noviembre].

PARODI, Jorge. (1986). *Luchar por beneficios: los límites del sindicalismo clasista*. En Ser obrero es algo relativo: Obreros, Clasismo y Política. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

PORTOCARRERO, Patricia. (1989). *Segregación sexual y poder masculino en el trabajo abogando por una capacitación integral*. En Debates en sociología, pp. 47-59. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

REMY, María Isabel. (2008). *Poca participación y muchos conflictos*. En Por aquí compañeros. Aprismo y neoliberalismo. Perú Hoy, No. 13, p. 81. Lima: DESCO, compilador Eduardo Toche.

ROWLANDS, Jo. (1997). *Empoderamiento de las mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo*. En Poder y empoderamiento de las mujeres. Editora General Magdalena León. Bogotá: Tercer Mundo, Universidad Nacional de Colombia.

SCOTT, Joan Wallach.

(1996). *El Género: una categoría útil para el análisis histórico*. Coordinación de Humanidades Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. México. Editor: Miguel Ángel Porrúa.

(1993). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. En Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XIX: Actividades y reivindicaciones. De Millán, José Antonio, (8) pp. 99-129. Madrid: Taurus.

SEN, Gita. (1998). *El empoderamiento como un enfoque a la pobreza*. En Género y pobreza: Nuevas dimensiones. De Irma Arriagada y Carmen Torres, editoras. Santiago de Chile: ISIS Internacional, Ediciones de las mujeres No 26.

SERRANO-GARCÍA, Irma; LÓPEZ-SÁNCHEZ, Gerardo; FIGUEROA RODRIGUEZ, Maribel y otros. (2008). *Una perspectiva diferente del poder y el cambio social para la psicología social comunitaria*. En Dos Décadas de Contribuciones al Desarrollo de la Psicología Social Comunitaria: De Puerto Rico al Mundo. San Juan de Puerto Rico: Publicaciones Puertorriqueñas.

SULMONT, Denis.

(2012). *La cuestión laboral en el Perú: cambios y retos actuales*. En Cambios Sociales en el Perú 1968 – 2008, 2da ed. pp. 193-224. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, coordinador: Orlando Plaza.

(1981). *El nuevo impulso 1956 – 1968*. En El Movimiento obrero peruano (1890 – 1980): reseña histórica, 2ª. Ed. Lima: Tarea.

(1976). *El Movimiento Sindical en un Contexto de Reformas: Perú 1968-1976*, [en línea]. En Nueva Sociedad. No. 26. Lima. Disponible en http://www.nuso.org/upload/articulos/259_1.pdf [2011, 5 de noviembre].

TILMAN, Evers. (1984). *Identidad: El lado oculto de los Movimientos Sociales*, [en línea]. Novos Estudos CEBRAP Nº 4, Vol. 2, Brasil 1984 pp. 1123. Disponible en: http://novosestudios.uol.com.br/v1/files/uploads/contents/42/20080623_identidade_a_face_oculta.pdf [2001, 5 noviembre].

TISO, Aida. (1976). *La teoría marxista y la condición de la mujer*. En Los comunistas y la cuestión femenil, pp. 16-42. México: Ediciones de cultura popular.

TOSTES, Marta y VILLAVICENCIO, Alfredo. (2012). *Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú*, [en línea]. Revista Derecho PUCP, No. 68 pp. 355 – 382. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838/2767> [2014, 10 de marzo].

VARGAS VALENTE, Virginia. (2008). *Feminismos en América Latina: su aporte a la política y a la democracia*. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Programa Democracia y Transformación Global.

VÁSQUEZ ZAMORA Guiomar. Resumen de Tesis para Obtener el Grado Académico de: Magister en Género y Desarrollo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Febrero, 2015). *Relaciones de Género y Condiciones Laborales de Trabajadoras y Trabajadores del Banano Orgánico de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, Sullana – Piura, 2010 – 2012*, p. 32.

VIDAL, Álvaro; CUADROS, Fernando y SÁNCHEZ, Christian. (2012). *Flexibilidad laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años*, [en línea]. Revista CEPAL: serie Políticas Sociales, No. 175, pp. 7-57. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/46511/SeriePS_Reforma_laboral_en_Per_%C3%BA27 de marzo 2012. PDF [2014, 10 de marzo].

VILDOSO CHIRINOS, Carmen. (1992). *Ensayando una propuesta*. En El Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbre. Lima: EDAPROSPO.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), Pontificia Universidad Católica del Perú.

.

ANEXOS

ANEXO 1



PLATAFORMA DE

GENERO EN LA C.G.T.P.

REAFIRMANDO la Declaración Universal de los Derechos Humanos que proclama el principio de no-discriminación y que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho.

RESPONDIENDO al compromiso internacional vinculante que el Perú adquirió en 1984 al ratificar la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" adoptada internacionalmente en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.


CONFIRMANDO los acuerdos de carácter vinculante de la Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional, en la que nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer, mediante la aplicación de políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

RECONOCIENDO el papel determinante de la Confederación General de los Trabajadores del Perú en la protección de sus derechos; no discriminando por sexo, raza, color, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, discapacidad, responsabilidades familiares, orientación sexual o edad; en consecuencia cumple un papel importante en la promoción de la igualdad de género y la protección de las mujeres trabajadoras.

RECONOCIENDO que la negociación colectiva constituye un derecho y es un mecanismo importante para eliminar las desigualdades en la remuneración de la mujer y mejorar sus condiciones de trabajo.

RECORDANDO que el Congreso Estatutario del 6 y 7 de Noviembre del 2003; contemplo un conjunto de artículos que buscan promover la participación de las mujeres en la CGTP; el artículo 38, define al Secretariado Ejecutivo como "el órgano permanente de dirección sindical y política de la CGTP." En el mismo se integra a la Secretaria Responsable del Departamento de la Mujer; el artículo 49 se desarrolla la estructura de los departamentos y la necesidad de que a su interior se organicen comisiones de trabajo, para el caso del Departamento de la Mujer, se considera prioritario que por lo menos tenga dos comisiones: Comisión contra la Discriminación Laboral y Comisión de Participación Sindical; en el artículo 69 (Disposiciones generales) se establece la inclusión de género en los órganos de dirección de la CGTP, para ello se plantea la necesidad de lograr mecanismos de participación femenina de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, mediante una cuota equitativa a la afiliación sindical, en las instancias de dirección.

ANEXO 2



Agenda Laboral Mujeres Trabajadoras Remuneradas y No Remuneradas

Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora

Contexto:

En el Perú, somos 28 millones 220 mil 764 habitantes, de los cuales 13 millones 792 mil 577 son mujeres y 13 millones 626 mil 717 son hombres. La población femenina en edad de trabajar (PET) asciende a 10 millones 700 mil. De acuerdo a la OIT la tasa de desempleo para las mujeres en lima metropolitana es de 10.5 % superior al 6.9 % de los varones.

Del total de la PEA femenina el 64.5% se ubica en el sector llamado informal y los ingresos promedios son de S/ 379.00 soles al mes a diferencia del sector formal que es de S/1,082.

Los sectores económicos con presencia mayoritaria de mujeres en el proceso de crecimiento económico con empleo precario son: agroindustria, textil, conservero, limpieza publica, trabajadoras del hogar, autoempleo y en el sector público en la modalidad de CAS. Sin dejar de mencionar a las campesinas del agro tradicional.

En cuanto al sector más invisible de las mujeres en edad de trabajar están fuera de la economía formal y son las miles de amas de casa trabajadoras no remuneradas que bordean los 4 millones 191mil 261 que no cuentan con un reconocimiento social y económico y donan diariamente su vida, realizando una actividad que hoy es denominada: La Economía del Cuidado.

El capitalismo y su modelo neoliberal excluyente aplicado desde los años 90 en nuestro país, ha generado mayor exclusión social y pobreza, produciendo el retroceso del aparato productivo al modelo primario exportador y una de sus consecuencias ha sido el desempleo. La respuesta popular fue el autoempleo llamado también empleo informal que solo en el 2009 llegaba a 15 millones 556 mil 515 personas, de este universo el 70% aprox. son mujeres.

Frente a esta situación la CGTP exige políticas públicas prioritarias basadas en la legislación generada por la lucha de los trabajadores y trabajadoras en estas últimas décadas.

Normas:
Marco Normativo Nacional e Internacional

1. Cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW
2. Plataforma de Beijing

ANEXO 3



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



Documento Política de Género CGTP

**Aprobada XIII Congreso Nacional de la CGTP
16 – 19 de Noviembre de 2011**

Con la cooperación:

Proyecto: "Incorporación de las políticas de Transversalización de Género en la CGTP"




Fundación Paz
y Solidaridad
Andalucía



www.andalucia.ccoo.es



JUNTA DE ANDALUCÍA

1



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



Documento Política de Género CGTP

1. CONTEXTO CGTP

La CGTP en esta última década ha cumplido un rol fundamental en la lucha por la democracia, los derechos humanos, económicos, sociales y culturales; ha levantado plataformas unitarias con las reivindicaciones de los trabajadores, las trabajadoras y del pueblo; ha sido vanguardia popular ante la ausencia de los partidos políticos de izquierda y progresistas que hasta hoy no superan la crisis.

De igual forma ha marcado la pauta política en la lucha contra el neoliberalismo y en hechos de violación de derechos como los sucedidos en Bagua y otros conflictos sociales, así como en la lucha por la soberanía nacional en la defensa de los recursos naturales y nuestras empresas estratégicas contra la privatización. Ha mantenido indomitable la lucha por la negociación colectiva y la libertad sindical de los y las trabajadoras, así como su diario combate contra la pobreza y extrema pobreza.

La CGTP ha sabido definir el carácter del gobierno como progresista en cuya hoja de ruta hay reivindicaciones de los trabajadores, trabajadoras y del pueblo peruano postergadas por décadas. Ha sido firme en su posición de apoyar y defender los cambios que favorecerán a los trabajadores, trabajadoras y del pueblo. Ha definido su independencia de clase y su autonomía frente al gobierno lo que indica que estará en primera línea para defender los cambios frente al intento los grupos de poder de impedir que se den las reformas. Pero también sabrá deslindar, criticar y salir a las calles si la situación lo amerita.

Así mismo la CGTP es consciente que es en esta etapa en la que se debe dar la lucha por la democracia con el movimiento sindical como eje de acumulación de fuerzas y de organización popular que señale el camino a una nueva correlación y cree las condiciones políticas y programáticas para el cambio de nuestra sociedad.

El movimiento sindical tiene como objetivo histórico la construcción de una nueva sociedad basada en la igualdad y justicia social contra la explotación y la opresión del capital al trabajo, es también erradicar la discriminación y exclusión de toda índole en la sociedad.

Uno de los puntos principales de la reforma sindical es trazar los puentes para promover una mayor y mejor participación de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical en su conjunto. Estos puentes, constituyen acciones que van desde la esencia misma de la organización como es la afiliación hacia otras más



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



complejas como es la defensa, la negociación colectiva y representación fuera de la organización. El movimiento sindical debe en estos momentos modernizar sus estructuras para poder de esta forma representar con éxito los intereses de toda la clase trabajadora.

En tal sentido se hace impostergable transformar nuestros mecanismos de poder, representación y organización, para incorporar progresivamente a las mujeres trabajadoras en la organización sindical y en especial en los espacios de toma de decisiones. Por tal razón la CGTP, ha elaborado a través del Departamento de la Mujer Trabajadora una propuesta inicial para promover la institucionalización del enfoque de género, que busca desarrollar los siguientes ejes: denominación, poder, representación, representatividad, relaciones interpersonales y políticas de alianza.

La materialización de estos ejes toma como punto de partida la reforma de los Estatutos de la CGTP, en tal sentido hemos desarrollado una propuesta inicial de reforma estatutaria de los principales artículos, estableciendo la cuota de 30% que asegure la presencia de las mujeres trabajadoras en la estructura y los espacios de decisión de la central sindical, al igual que el uso del lenguaje inclusivo.

2. JUSTIFICACIÓN

A continuación brindaremos los argumentos que justifican la necesidad de la inclusión de las cuotas de género y el uso del lenguaje inclusivo en nuestra organización sindical.

2.1 Reforma de los estatutos

Las cuotas de género son un tipo de acción afirmativa con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, de manera que permitan corregir aquellas situaciones que son el resultado de experiencias o de sistemas sociales discriminatorios. Son medidas de carácter temporal, puesto que una vez que se ha logrado la igualdad de acceso y de resultados, ya no son necesarias.

Las medidas de acción afirmativa se encuentran en pleno cumplimiento con el principio de no discriminación y con los estándares de derechos humanos, y pueden ser requeridas para lograr la igualdad. Son una acción legítima, pues es el mecanismo por excelencia para corregir la discriminación cuando ésta está arraigada en una determinada estructura social, ya que al fin y al cabo tiene un objetivo de reequilibrio y redistribución de las oportunidades entre hombres y mujeres.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



Estas medidas son necesarias para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de sectores que han sido víctimas de procesos históricos de exclusión, como es el caso de las mujeres. Es por ello que están destinadas a mejorar la situación de las mujeres para lograr la igualdad real, sustantiva con los hombres y realizar las reformas estructurales, sociales y culturales necesarias para corregir las formas y consecuencias pasadas o presentes de la discriminación contra las mujeres y compensarlas.

En esa línea, la cuota de género tiene como propósito procurar alcanzar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras, ayudando a superar los obstáculos que les impiden contar con su justa proporción en los puestos representación y decisión del mismo modo que los hombres trabajadores.

La aplicación de estas medidas desde las organizaciones sindicales de clase como lo es la CGTP significaría un gran aporte al proceso de busca de la igualdad en nuestra sociedad, apretando el paso para que se acelere la marcha hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sindicalismo.

Así mismo, las cuotas de género son un mecanismo que permite enfrentar el déficit democrático¹. El establecimiento de las cuotas en la central sindical demanda conceptos fundamentales para la convivencia de una organización sindical democrática y clasista, tales como el sentido de la democracia, representación y el principio de igualdad.

Argumento Social: Mujeres en cifras

El desarrollo y el progreso de nuestro país, requiere que mujeres y hombres cuenten con iguales oportunidades para el desarrollo pleno de sus capacidades y bienestar. No obstante, hoy en día podemos constatar como las mujeres seguimos estando sujetas a discriminación, desigualdad y exclusión en el acceso al mercado de trabajo, en las condiciones de éste y en la garantía y ejercicio pleno de nuestros derechos laborales. Es innegable la discriminación de las mujeres trabajadoras, más aun está se ha tornado visible, medible y cuantificable. Tal como lo demuestra diversos informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI, entre otros. Entre los años 2002 y 2008, la evolución de la Población Económicamente Activa (PEA) ha sido menor para el caso de las mujeres. Las brechas entre la PEA femenina y masculina siguen afectando a la primera, aun cuando constituye mayoría en la PET. A nivel nacional, del total de la PET masculina, el 82,4% constituye la PEA, mientras que en la PET femenina este porcentaje alcanza el 65,9%, es decir hay 16,5 puntos de diferencia². Respecto a la composición de la

¹ RIOS, Marcela y Andrés, VILLAR. Cuotas de género: democracia y representación. FLACSO. Santiago: 2006.

² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Informe Técnico Estadísticas con enfoque de Género. Lima: 2010.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



población adecuadamente empleada por sexo, se constata que sólo el 30% de las mujeres, se encuentra adecuadamente empleada. Del total de la PEA con empleo adecuado, el 68,27% son hombres y el 31,7% son mujeres. Según la categoría de ocupación, para el trimestre abril-mayo-junio 2010, el 8,8% de la PEA ocupada masculina tiene la categoría de empleador o patrono, el 30,2% son trabajadores independientes y el 56,9% son asalariados (empleados, obreros y trabajadores de hogar), mientras que de la PEA ocupada femenina, el 3,8% es empleador o patrono, 37,1% son trabajadoras independientes y solo el 48,4% son asalariadas (de este el 8,9% son trabajadoras del hogar)³. De acuerdo a la ENAHO 2008, 6.8 millones pobladores en edad de trabajar (32%) se encontraba en las áreas rurales, es decir que la PEA rural ocupada representa el 37% del total de la PEA ocupada del país. Aquí el peso la participación masculina (88%) es mayor en 15 puntos porcentuales que la femenina (73%)⁴. Seis de cada diez mujeres en condición de inactividad en Lima Metropolitana no buscan empleo, debido a la carga de actividades o quehaceres del hogar⁵. Al segundo trimestre del 2010, el ingreso promedio mensual de la PEA ocupada urbana masculina alcanzó los 1 268,4 nuevos soles y de la PEA femenina los 753,5 nuevos soles. Es decir, el ingreso promedio de la PEA femenina representa el 59,4% del ingreso promedio de la PEA masculina. El 95% de las(os) trabajadoras(es) del hogar está constituida por mujeres y sólo un poco más de la mitad tiene secundaria⁶. En el Perú, la agroindustria de exportación no tradicional y el sector de confecciones han registrado niveles similares de crecimiento, y según investigaciones realizadas sobre las condiciones laborales del primer sector, dan cuenta de la precarización del empleo para las mujeres. Ambos sectores actualmente están regidos por leyes que establecen menores derechos laborales. En la administración pública las trabajadoras están siendo afectadas por el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Si bien este afecta a trabajadores y trabajadoras (en materia de sindicalización, permanencia laboral, beneficios sociales, etc.), tiene un impacto distinto en las mujeres, como la licencia por maternidad. Del total de la PEA ocupada, el 33% son trabajadores/as independientes, el 46% son hombres y el 54% son mujeres. Los resultados de la ENAHO del primer trimestre del 2010 muestran que el 75,4% de la PEA femenina ocupada labora en empresas de 1 a 10 trabajadores, sin embargo, en éstas prima la informalidad en las relaciones laborales. Hay un bajo nivel de sindicalización en el Perú, el índice es de 8% de la PEA en este año, pero es más bajo la sindicalización de las mujeres, tanto a nivel nacional como por sectores; y ésta es invisible en las estadísticas nacionales. Con estos datos se puede apreciar indudablemente, que las desigualdades de clase impactan de

³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Informe Técnico N° 04. Lima: 2010.

⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Encuesta Nacional de Hogares. Lima: 2008.

⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Módulo uso del Tiempo. Lima: 2010.

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Población en Edad de Trabajar y Trabajo No Remunerado. Lima: 2009. Y en: <http://www.slideshare.net/rsasieta/renan-quispe-poblacion-en-edad-de-trabajar-y-trabajo-no-remunerado>.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



manera diferencial a los hombres y mujeres. Históricamente se ha subestimado las calificaciones y trabajos de las mujeres. Aunque en las últimas décadas se ha incrementado la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la cantidad de empleos no ha ido a la par con la calidad de los mismos, ni con la mejora de las condiciones de vida para la mayoría de estas. En ese sentido, se torna necesario que los derechos de las mujeres trabajadoras sean parte de la agenda de la CGTP, y la central se convierta en una verdadera herramienta de defensa de los derechos humanos y dentro de estos los laborales porque la lucha por la igualdad hará más coherente la lucha por nueva sociedad con justicia social y dignidad.

Para asegurar la justicia social se tiene que adoptar medidas, como las cuotas de género, para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y hombres se beneficien de iguales oportunidades. Por justicia social entendemos la búsqueda del equilibrio, a través de la creación de protecciones o discriminaciones positivas entre partes desiguales, a favor de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, con el fin de lograr relaciones en igualdad de condiciones; se trata de compensar las desigualdades que se producen en la sociedad. La justicia social es crucial para promover el desarrollo y la dignidad humana. Todo ello se condice con las apuestas que tiene la CGTP.

Adicionalmente, las cuotas de género son necesarias dado que las mujeres son parte de la clase trabajadora, por tanto tienen derecho a una representación. De igual forma, al tener las mujeres trabajadoras condiciones e intereses específicos, al igual de experiencias diferentes (como los embarazos, dificultades para conciliar obligaciones laborales y familiares, sufrir acoso sexual, etc.) es ineludible no considerarlas en el accionar del movimiento sindical. Con el fin de poder representar dichas experiencias e intereses y ser las propias mujeres quienes defiendan sus derechos, es que se requiere de la presencia de las mujeres en los órganos de representación y decisión.

Argumento de Principios y Derechos: Democracia y derechos humanos de las mujeres

Siendo uno de los principios la CGTP, la lucha por la democracia y la igualdad y el respeto de la democracia sindical y la igualdad de los derechos. Así lo demuestran sus plataformas reivindicativas en los diferentes períodos históricos en nuestro país, habiendo estado inmersa en diversas plataformas reivindicativas de la clase trabajadora, y en diversas luchas para conquistar mejores niveles de vida, respeto y la defensa de las libertades y derechos de la ciudadanía.

Creemos y apostamos por una coherencia de estas luchas y reivindicaciones, a través del establecimiento de la democratización donde se pueda palpar una democracia real al interior de la organización sindical, donde la postulación de vidas libres de opresión y desigualdad, se vea traducida en inclusión, donde las



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



mujeres sindicalistas tengamos el derecho a elegir pero también las oportunidades reales para ser elegidas.

El Departamento de la Mujer insiste que es justa la representación de las trabajadoras y es un gesto de absoluta democracia reconocer su presencia masiva en el mundo del trabajo y que sus derechos, como mujeres trabajadoras cobren una verdadera dimensión al permitimos ser actrices del escenario sindical, y ocupar los puestos que nos corresponden en los espacios de toma de decisiones. Ver garantizada la plena e igualitaria participación y representación de las mujeres en la vida sindical es un elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática y equitativa. Avanzar hacia la construcción de representatividad más amplia de la CGTP que contemple la diversidad de sujetos políticos que componen la base trabajadora entre ellas las mujeres.

La CGTP debe estar firme en su posición de apoyar y defender cambios que favorecerán a las y los trabajadores. **Tiene que seguir siendo la central sindical de vanguardia en el país, al incorporar las cuotas de género, para superar las diversas barreras que impiden que las mujeres cuenten con su justa proporción en la estructura y puestos de decisión al interior de la organización sindical.**

Las organizaciones sindicales fortaleceremos nuestros espacios de democracia interna, eliminando la discriminación en contra de las mujeres, teniendo en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres en toda la actividad sindical, y favoreciendo la participación plena y activa de estas en todos los asuntos sindicales. **Sólo a través de la democracia representativa, participativa e incluyente los derechos de las mujeres y hombres trabajadores pueden garantizarse a plenitud.**

Argumento Jurídico: Legislación Nacional e Internacional

El derecho a la igualdad considerado como un derecho humano y una obligación legal que no se puede eludir. Está consagrado en la Constitución Política del Perú, y en diversos pactos internacionales suscritos por nuestro Estado, como la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, Convención Interamericana sobre la Concesión de los Políticos a la Mujer, Convención de las Naciones Unidas sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convenios de la OIT, entre otras. En los cuales se ha comprometido a garantizar el ejercicio de los derechos humanos y libertades de las mujeres en iguales condiciones que el hombre.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, llevada a cabo en Beijing en 1995 en su Plataforma de Acción estableció: "la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones en todos los niveles contraviene la Declaración Universal de Derechos Humanos". A la vez reafirmaba: "la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. **Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz**".

El Consejo Consultivo Andino (del que forma parte la CGTP) en abril del 2003 a través de su Acuerdo N°45: sobre la participación de las mujeres en las estructuras sindicales en igualdad de oportunidades, recomendó a las centrales sindicales que "en sus Estatutos se contemple una cuota de participación de las mujeres trabajadoras en las instancias de decisión de sus órganos sindicales, y que en sus próximos congresos se incorporen mociones sobre igualdad de oportunidades con la finalidad que se adopten políticas que garanticen la participación femenina".

A nivel nacional, el Estado Peruano a través del Acuerdo Nacional, la Ley N°28983: Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010, se ha comprometido a promover la igualdad de oportunidades, adoptando medidas de acción positiva encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y hombres, así como también se promueve en el actual Plan de Igualdad de Género (2012-2017), que está en un proceso de discusión con las organizaciones de la sociedad civil y el estado.

En nuestro país desde el 2002 se constitucionalizaron las cuotas, al reformar el artículo 191° de la Constitución Política, incorporando el siguiente texto: "La ley establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género, comunidades nativas y pueblos originarios en los Consejos Regionales. Igual tratamiento se aplica para los Concejos Municipales".

En el Perú las normas electorales vigentes desde 1997 exigen la presencia de un porcentaje mínimo de hombres o mujeres en las listas de candidaturas. Este porcentaje se encuentra establecido en diversidad normativa: Ley N°26859: Ley Orgánica de Elecciones, modificada por la Ley N°27387; Ley N°26864: Ley de Elecciones Municipales, modificada por la Ley N°27734; Ley N°27683: Ley de Elecciones Regionales; Ley N°28094, Ley de Partidos Políticos; Ley N°2836: Ley de Elecciones de Representantes ante el Parlamento Andino.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



Argumento Sindical: Lucha sindical

La incorporación de la cuota de género va aparejada de uno de los principios fundamentales del sindicalismo clasista: "no puede existir un verdadero sindicalismo clasista sino convierte la lucha contra la discriminación y por la liberación de la mujer en un aspecto central que se incorpore en todos sus planteamientos y acciones cotidianas".

La CGTP es la organización más representativa en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del país. En esa línea, no puede existir una estructura renovada ni moderna sin incluir a las mujeres empoderadas para que puedan participar más ampliamente, favoreciendo la transformación de las estructuras sindicales.

Adoptar las cuotas de género, es una excelente medida para fortalecer nuestra organización sindical, las mujeres trabajadoras son un potencial revolucionario para el movimiento obrero; y como un recurso para el ejercicio de un efectivo liderazgo colectivo, en aras de una sociedad más justa, más equitativa, más solidaria y más democrática.

Esta propuesta debe ser vista a la vez como una gran oportunidad de construcción de nuevos cuadros y liderazgos femeninos, y de nueva vanguardia con el propósito del cambio para el país. Estamos en un momento fundamental en el contexto político, las trabajadoras y los trabajadores tienen que seguir afirmando por el cambio y las grandes transformaciones para el pueblo peruano, con el fin de eliminar las tradicionales formas de exclusión y las diferentes expresiones de subordinación y discriminación.

2.2 Lenguaje Inclusivo

El poder nombrar, de crear y definir las palabras, las reglas gramaticales de un lenguaje determinado, de proporcionar a las cosas identidad, evocándolas, estableciéndolas como puntos de referencia o relacionándolas unas con otras, es el poder de confirmar una cultura determinada, es el poder de establecer lo que existe y no existe, lo que se considera natural y lo que no es⁷.

El lenguaje es una de las principales formas de comunicación, por medio de él no sólo se refleja y transmite los hábitos culturales y valores, sino que los conforma y fija⁸. Así, las palabras expresan lo que pensamos del mundo y de las personas, a través del lenguaje no solo nos comunicamos e interactuamos, transmitimos conocimientos, percepciones, creencias, opiniones, sentimientos, describimos la

⁷ FACIO, Alda. Género e igualdad jurídica entre los sexos. En: Camino hacia la igualdad real. San José: INALUD. 2007. Pp. 318-319.

⁸ Ibid. p. 320.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



realidad y las personas; e incluso prejuicios y discriminaciones; pues el lenguaje puede establecer relaciones de poder, ser discriminatorio y sexista.

El lenguaje es sexista cuando no menciona, ni representa a las mujeres al usar el sustantivo “hombre” como criterio universal para referirse a hombres y mujeres, y también cuando hace una representación sesgada o denigrante de las mujeres⁹.

El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. El lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Puede, pues “ordenar” la jerarquía entre los sexos, reproduciendo acríticamente el sistema sexo – género, lo que quiere decir en otras palabras que con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que probablemente sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres¹⁰.

Por ello, la importancia de la comunicación, el lenguaje y las imágenes para la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El lenguaje puede utilizarse de manera que promueve la igualdad, usando un lenguaje que represente tanto a hombres, como a mujeres y difundiendo la solidaridad, la inclusión y la igualdad. Si utilizamos el lenguaje para ocultar a las mujeres favorecemos su subordinación social.

El respeto de la dignidad de las personas comienza por reconocer su existencia (todo lo que no se nombra no existe), su individualidad. El lenguaje inclusivo busca representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a nadie. En particular, promueve la aplicación de términos que no discriminen o invisibilicen a las mujeres, evitando así el lenguaje sexista.

El lenguaje inclusivo contribuye al logro de una comunicación más democrática, justa y precisa y a la construcción, de un lenguaje que no solo incluya a las mujeres, sino que además promueva el principio de igualdad entre mujeres y hombres¹¹.

Un lenguaje que representa a las mujeres y a los hombres y que nombra sus experiencias, es un lenguaje sensato que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no quita la palabra a nadie¹².

El cambio en la situación de las mujeres lleva aparejado el gramatical. No hay nada trivial en el intento de institucionalizar una norma de respeto, en lugar de

⁹ MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL. El mundo se escribe y habla en masculino y femenino. Guía para el uso del lenguaje inclusivo Lima: 2010. p.12.

¹⁰ SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO. Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva. Madrid: 2007.

¹¹ Op.cit. 9, p. 17.

¹² Op. Cit. 9, p. 18.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



una de exclusión, manifestada mediante el lenguaje. Nombrar a las mujeres: una cuestión de justicia.

En 1987 la UNESCO aprobó "evitar, en la medida de los posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer". En 1989 aprueba la Resolución 109, en la que recoge la voluntad de continuar "elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados miembros"¹³.

3. EXPERIENCIAS DE INCORPORACIÓN DE MEDIDAS AFIRMATIVAS A FAVOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

3.1 Confederación Sindical de las Comisiones Obreras

Dentro de uno de los principios en que se inspira su sindicalismo, recogido en su Estatuto está el de "impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello,

CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad), la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiéndolos todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato"¹⁴.

Respecto a la elección de los órganos del sindicato, señala así mismo en su Estatuto que para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas:

- En las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30% incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%.
- En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

¹³ Op. cit. 10.

¹⁴ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS CCOO. Estatutos. Madrid: 2009, p. 10.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



3.2 Cupo Sindical Femenino en Argentina

La Ley 25674: Cupo sindical femenino, promulgada el 28 de noviembre del 2002, establece que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Y cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

4. PROCESO PREVIO DE LA PROPUESTAS

En la actualidad las mujeres están ubicadas en dirigencias sindicales como secretarías generales de sindicatos, federaciones y predominan en aquellos sectores que son feminizados como es el caso de las trabajadoras del hogar, educación, salud, conserveras, textiles, limpieza pública y agroexportación.

El Consejo Directivo Nacional de la CGTP para el periodo 2006 – 2010, está integrado por 6 mujeres de un total de 42 cargos (14%) y el consejo de vigilancia por 3 mujeres de un total 6 cargos (50%). Se ha incrementado notablemente en relación al Consejo Directivo Nacional del período 2002 - 2006, que solo eran 2 mujeres de 42 integrantes del Consejo Nacional, en ese momento no contábamos con Consejo de Vigilancia.

Desde el Departamento de la Mujer desde el 2006 se han venido realizando diversas actividades con el objetivo de que los Sindicatos y Federaciones afiliadas a la CGTP se conviertan en organizaciones con una cultura institucional de respeto a la equidad de género y de los derechos de las mujeres trabajadoras, así como la Transversalizar la presencia de la mujer y su empoderamiento en todos los niveles de la CGTP en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación un breve recuento de las principales actividades llevadas a cabo:

En el año 2006: se apoyó en la Constitución de una Organización Sindical de Trabajadoras del Hogar; se realiza el primer Taller de Planificación Estratégica del Departamento de la Mujer de la CGTP para el período 2007–2008; se participa en diferentes acciones a través de la COMUANDE; a través del Proyecto: "Formación, renovación y fortalecimiento sindical en el Perú para la defensa de los derechos laborales" se logra contar con una Coordinadora Técnica adscrita al Dpto. de la Mujer y con el Plan Estratégico y Operativo.

En el año 2007: se realizó el acto político sindical de lanzamiento de la Campaña por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, los ejes de esta campaña fueron: la aprobación y promulgación de la Ley de Igualdad de



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



Oportunidades entre mujeres y hombres, la ratificación del Convenio 183 de la OIT, la Dación de la Ley de Responsabilidades Familiares Compartidas; se logró contar con n Plan de Acción sobre Género 2007 – 2012, con siete ejes de acción (CGTP, CUT, CTP, CATP).

En el año 2008: se elaboró el Plan Operativo Anual; se presentó la Propuesta de transversalización del enfoque de género; se realizó en el marco del Día Internacional de la Mujer, la presentación de la *propuesta de transversalización del enfoque de género*, cuotas y alternancia en la CGTP y movimiento sindical; se presentó un proyecto a la red Alter Vida y Pares, para realizar la sistematización de todas las actividades del departamento, en este año, el Departamento de la Mujer ganó el concurso; se organizó la *Conferencia Nacional sobre la Institucionalización del enfoque de género en la CGTP*.

En el año 2009: se realizó el taller de Planificación Estratégica del Dpto. de la Mujer; se publicó la Revista: Desafíos, elaborada por el Dpto. de la Mujer de la CGTP; se instaló la Mesa de Diálogo MIMDES- CGTP (Dpto. Mujer); se participó en reuniones posteriores en el primer semestre del año; se llevaron a cabo acciones específicas sobre NNCC: Plan Específico para la inclusión de cláusulas de género con participación activa de las mujeres en los procesos de negociación colectiva.

En el año 2010: se realizó el Foro sobre Violencia en el ámbito laboral en el SUTTP, con la participación de 300 mujeres dirigentes, afiliadas y mujeres trabajadoras; se participó y coorganizó el Taller sobre género en la política y estrategia de defensa, con el departamento de defensa laboral, para poder contar con un plan de trabajo sobre inclusión de las cláusulas con enfoque de género en las negociaciones colectivas; se elaboró propuestas de Transversalización del enfoque de género en cuatro sectores: Agro, Agua, Mineros/as, Trabajadoras/es del Hogar.

Así mismo, hemos sumado acciones en la elaboración de: tres propuestas de políticas de transversalización del enfoque de género y generacional (Agua, Mineros y SR Agro Ica); una propuesta educativa sobre género y transversalización en el sector agro industria en Ica; una propuesta educativa sobre masculinidades elaborada para los sectores constituidos mayoritariamente por hombres, siendo aplicada de manera piloto para la Federación Minera; dos propuestas políticas en el sector de las Trabajadoras del Hogar (Registro de Empleadores y Convenio OIT); 56 presentaciones de la propuesta de transversalización e institucionalización del enfoque de género, en las bases sectoriales y territoriales de la CGTP y en otras organizaciones afines; un informe y dos documentos sobre propuestas de cláusulas de género y estrategias para afiliación y capacitación en la CGTP y acompañamiento del proceso.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



La propuesta para la transversalización va enfocada en aspectos relacionados a: la denominación (paso del Dpto. de la Mujer Trabajadora a Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades), el poder (participación de las mujeres en los órganos de dirección, coordinación y representación de la CGTP, 30% de participación en el Congreso, Asambleas; alternancia en los 4 cargos principales), la representación (mujeres en la NNCC, negociando cláusulas con enfoque de género), la representatividad (mujer en otros espacios dentro de la estructura de la CGTP como los Dpto. sindicales, espacios de diálogo social, etc.); capacitación (30% de mujeres en las capacitaciones, 25% de capacitaciones al año dirigida para mujeres, coordinación constante entre el Dpto. de la Mujer y el Dpto. de Educación y Cultura), las relaciones interpersonales (Código de Conducta Sindical).

Por otra parte, se han organizado diversos encuentros: I Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras y Taller de Planificación Estratégica (2006), II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras (2007), III Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras (2011).

5. PROPUESTAS

5.1 Reforma de los Estatutos

La propuesta de reforma la hemos trabajado tomando en cuenta el Estatuto aprobado en el Congreso Estatutario del año 2003.

Art. 29.-

El Congreso Nacional de la CGTP está integrado por los delegados y las delegadas elegidos/as por las instancias territoriales y sectoriales en la proporción regulada en el Reglamento así como por los y las integrantes del Consejo

Nacional y de la Comisión Organizadora. Se incorpora una cuota mínima del 30% de mujeres en las delegaciones al Congreso. Norma que debe ser aplicable a los sindicatos y federaciones que tengan afiliados y afiliadas. Las organizaciones sectoriales, que no puedan cumplir con el porcentaje deberán acreditar las razones debidamente fundamentadas. Exoneración que no se aplicable para las territoriales, quienes deberán cumplir con el porcentaje establecido.

Art. 32º.-

La Asamblea Nacional de Delegados/as está constituida por las delegaciones de las CGTP Territoriales y CGTP Sectoriales, en una proporción definida por el Reglamento respectivo. Se reúne en forma ordinaria dos veces al año, y extraordinariamente, cuando sea convocado por el Consejo Nacional o a petición



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



de los dos tercios (2/3) de las instancias territoriales o de rama. **Se incorpora una cuota mínima del 30% de mujeres en las delegaciones a las Asambleas Nacionales de Delegados y Delegadas. Norma que debe ser aplicable a los sindicatos y federaciones que tengan afiliados y afiliadas. Las organizaciones sectoriales, que no puedan cumplir con el porcentaje deberán acreditar las razones debidamente fundamentadas. Exoneración que no se aplicable para las territoriales, quienes deberán cumplir con el porcentaje establecido.**

Art. 34º.-El Consejo Nacional, está compuesto por una **Presidencia, dos Vice Presidencias, una Secretaría General, una Secretaría General Adjunta** y cuarenta miembros. Todos son elegidos/as entre los delegados/as plenos acreditados/as al Congreso. El periodo de mandato **de los y las integrantes** del Consejo Nacional será el que dure entre un Congreso Nacional Ordinario y el siguiente Congreso Nacional Ordinario. **De los 45 integrantes del Consejo Nacional 14 como mínimo deberán ser mujeres, de acuerdo a la cuota institucional de género.**

Art. 38º.-El Secretariado Ejecutivo, es el órgano permanente de dirección sindical y política de la CGTP y hace las veces de Consejo Directivo de la asociación. Funciona como órgano de dirección entre una y otra reunión del Consejo Nacional. Emitirá los pronunciamientos y decisiones y realizará gestiones necesarias con cargo a dar cuenta de sus actividades en forma obligatoria al Consejo Nacional.

Está conformado por:

- a) Presidente
- b) 1 Vicepresidente
- c) Secretario/a General
- d) Secretario/a General Adjunto
- e) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Organización
- f) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Comunicaciones
- g) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Defensa Laboral
- h) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Economía y Finanzas
- i) **Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Género e Igualdad de Oportunidades**
- j) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Relaciones Institucionales
- k) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Relaciones Internacionales
- l) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Planificación y Seguimiento



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



m) Secretario/a Responsable del Departamento Sindical de Educación y Cultura

Art. 47º.- Cada Departamento Sindical cuenta con un Secretario/a Responsable de Departamento designado por el Consejo Nacional de entre sus miembros. Cumple las funciones de coordinar el trabajo y establece las Comisiones de su Departamento. Define el equipo con otros dirigentes del Consejo Nacional, activistas, militantes de base y profesionales de apoyo técnico. **Se debe garantizar la participación de mujeres sindicalistas en los departamentos y comisiones sindicales de los mismos.**

Art. 69.- Se establece una política de inclusión de género en los órganos de dirección de la CGTP como parte del carácter democrático del sindicalismo de clase y de la necesidad de lograr mecanismos de participación equitativa entre ambos géneros de acuerdo a la realidad de cada organización sindical, **La CGTP establece una cuota mínima de participación del 30% la misma que deberá irse incrementando progresivamente hasta lograr la equidad de ambos géneros en las instancias de participación, decisión y dirección. La cuota de participación de mujeres establecidas en el presente estatuto debe aplicarse a las bases territoriales y sectoriales afiliadas a la CGTP. En donde sea necesario se deberán efectuar modificaciones estatutarias para tal fin. El mismo porcentaje de participación se aplicará en aquellas bases sindicales ocupadas mayoritariamente por mujeres para promover así la participación equitativa de los hombres sindicalistas.**

Se propone además incluir en:

TITULO X

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 73.-

Las modificaciones efectuadas en los artículos 29, 32, 34, 38, 47 y 69 del presente estatuto comenzarán a regir progresivamente, debiendo de aplicarse de manera obligatoria a partir del XIV Congreso Nacional de la CGTP. Quedando reafirmada la voluntad política de trabajar para promover las acciones positivas

5.2 Lenguaje Género Sensitivo

Promover y utilizar el lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas (imágenes) y de redacción (todo tipo de documentos, textos oficiales) emitidos por los órganos de dirección, coordinación, representación, garantía y control; así como en el interior de las estructuras territoriales y sectoriales de la CGTP. Para lo cual el Departamento de la Mujer ha elaborado una propuesta de reglamento.



Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



6. CONCLUSIONES

- La cuota de género tiene como propósito procurar alcanzar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras, ayudando a superar los obstáculos que les impiden contar con su justa proporción en los puestos de representación y decisión.
- El desarrollo y el progreso de nuestro país, requiere que mujeres y hombres cuenten con iguales oportunidades para el desarrollo pleno de sus capacidades y bienestar. No obstante, hoy en día podemos constatar como las mujeres seguimos estando sujetas a discriminación, desigualdad y exclusión en el acceso al mercado de trabajo, en las condiciones de éste y en la garantía y ejercicio pleno de nuestros derechos laborales.
- Para asegurar la justicia social se tiene que adoptar medidas, como las cuotas de género, para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y hombres se beneficien de iguales oportunidades.
- Las cuotas de género son necesarias dado que las mujeres son parte de la clase trabajadora, por tanto tienen derecho a una representación. De igual forma, al tener las mujeres trabajadoras condiciones e intereses específicos, al igual de experiencias diferentes es ineludible no considerarlas en el accionar del movimiento sindical.
- Creemos y apostamos por la coherencia de nuestras luchas y reivindicaciones, a través del establecimiento de la democratización donde se pueda palpar una democracia real al interior de la organización sindical, donde la postulación de vidas libres de opresión y desigualdad, se vea traducida en inclusión, donde las mujeres sindicalistas tengamos el derecho a elegir pero también las oportunidades reales para ser elegidas.
- Sólo a través de la democracia representativa, participativa e incluyente los derechos de las mujeres y hombres trabajadores pueden garantizarse a plenitud.
- El derecho a la igualdad considerado como un derecho humano y una obligación legal que no se puede eludir, está consagrado en la Constitución Política del Perú, y en diversos pactos internacionales suscritos por nuestro Estado. A nivel nacional, existen diversas leyes que promueven el establecimiento de las medidas de acción positiva encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y hombres. En nuestro país desde el 2002 se constitucionalizaron las cuotas.




Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora CGTP



- La incorporación de la cuota de género va aparejada de uno de los principios fundamentales del sindicalismo clasista: la lucha contra la discriminación y por la liberación de la mujer.
- A través del lenguaje no solo nos comunicamos e interactuamos, transmitimos conocimientos, percepciones, creencias, opiniones, sentimientos, describimos la realidad y las personas; e incluso prejuicios y discriminaciones; pues el lenguaje puede establecer relaciones de poder, ser discriminatorio y sexista.
- La importancia de la comunicación, el lenguaje y las imágenes para la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El lenguaje puede utilizarse de manera que promueve la igualdad, usando un lenguaje que represente tanto a hombres como a mujeres, y difundiendo la solidaridad, la inclusión y la igualdad.


***Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora
Comisiones de Trabajo
Lima, Noviembre de 2011***

ANEXO 4



MOCIÓN DE ORDEN DEL DIA

CUOTA MINIMA DE GÉNERO: 30 % DE MUJERES EN LAS ESTRUCTURAS DE LA CGTP



CONSIDERANDO:

- 1.- Que, en la última década al mundo del trabajo han ingresado masivamente las mujeres tanto en los sectores productivos (Mineras, Textiles, Agroindustria, Conserveras, etc.), como en servicios (Limpieza pública, Trabajadoras del Hogar, Trabajadoras en Meganegocios) así como miles de Trabajadoras Autónomas o Cuentapropistas.
- 2.- Que, las mujeres conformamos el 50 % de la población nacional, el 49 % de la PEA, y el 47 % de la PET.
- 3.- Que, los derechos laborales fundamentales como son la libertad sindical y la negociación colectiva y otros derechos humanos específicos como son: la maternidad, el acoso sexual, discriminación por etnia, y por género, no son considerados por los empleadores y muy poco reconocidos por los sindicatos debido a su baja afiliación y participación en la vida sindical.
- 4.- Que, nuestra central Mariateguista siempre ha luchado por una sociedad de bienestar y democracia, así lo especifica su programa y plataforma.
- 5.- Que, el Departamento de la Mujer Trabajadora cuenta con importantes propuestas y logros sobre la afiliación, organización, movilización y concientización de la mujer trabajadora en esta última gestión.
- 6.- Que, las cuotas de género son un tipo de acción afirmativa con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, de manera que permitan corregir aquellas situaciones que son el resultado de experiencias o de sistemas sociales discriminatorios.
- 7.- Que, las medidas de acción afirmativa se encuentran en pleno cumplimiento con el principio de no discriminación y con los estándares de derechos humanos, y pueden ser requeridas para lograr la igualdad. Son una acción legítima, que tiene como objetivo de reequilibrio y redistribución de las oportunidades entre hombres y mujeres.



Por lo expuesto acordamos:

- 1.- Reconocer que es de justicia social y un hecho profundamente democrático la inclusión de las mujeres trabajadoras en las estructuras de la CGTP con representatividad y representación.
- 2.- Reconocer que la cuota de género tiene como propósito procurar alcanzar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras, ayudando a superar los obstáculos que les impiden contar con su justa proporción en los puestos representación
- 3.- Aprobamos la modificación estatutaria de los artículos: Art. 29, 32, 34, 38, 47, 69.- y proponiéndose agregar en las Disposiciones Transitorias el Art. 73, institucionalizando la cuota de género del 30%, que

permita a las mujeres trabajadoras estén representadas y su problemática incluida en forma prioritaria en la agenda nacional de la CGTP

Dpto. Mujer CGTP
Noviembre 2011

ANEXO 5

MOCIÓN DE ORDEN DEL DIA MAYOR Y MEJOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Considerando:

1. Que, el departamento de la Mujer Trabajadora ha venido generando instrumentos y estrategias para lograr la institucionalización del enfoque de género en la central
2. Que, la posibilidad mas concreta de lograr mayor participación de la mujer trabajadora en nuestra central, es a través de la reforma estatutaria que permita implementar medidas de carácter positivo como la cuota de género y generacional que posibilitara el ingreso de mayor cantidad de mujeres y jóvenes
3. Que, la negociación colectiva es la principal herramienta legal que tenemos los trabajadores y trabajadoras para alcanzar nuestros intereses y demandas

Por lo expuesto Consideramos:

1. Necesario establecer mecanismos institucionales que nos permitan una participación equitativa en los mecanismos de negociación, formación y desarrollo sindical, de manera tal que se garantice la representación de todos los intereses tanto de trabajadores como trabajadoras en la negociación colectiva y la vida sindical

Acordamos:

1. A partir de la fecha en los Sindicatos y federaciones donde se registre afiliación de ambos sexos, las Comisiones Negociadoras deberán:
 - a.- Incorporar las "cláusulas de género" señaladas por la CGTP en los pliegos de reclamos y luchar por su inclusión en los Convenios Colectivos
 - b.- Incorporar a todas las Comisiones Negociadoras a un tercio de mujeres del número total de participantes

**MOCIÓN DE ORDEN DEL DIA
MAYOR Y MEJOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CAPACITACIÓN
Y EDUCACIÓN SINDICAL**

Considerando:

1. Que el departamento de la Mujer Trabajadora ha venido generando instrumentos y estrategias para lograr la institucionalización del enfoque de género en la central
2. Que la posibilidad más concreta de lograr mayor participación de la mujer trabajadora en nuestra central, es a través de la reforma estatutaria que permita implementar medidas de carácter positivo como la cuota de género y generacional que posibilitara el ingreso de mayor cantidad de mujeres y jóvenes
3. Que, la capacitación sindical es el medio para desarrollar las capacidades de los afiliados, afiliadas y dirigentes, inculcar un pensamiento crítico, y desarrollar una ideología clasista

Por lo expuesto Consideramos:

1. Necesario establecer mecanismos institucionales que nos permitan una participación equitativa en los mecanismos de negociación, formación y desarrollo sindical, de manera tal que se garantice la representación de todos los intereses tanto de trabajadores como trabajadoras en la negociación colectiva y la vida sindical.

Acordamos:

- a.- Que se establezca una coordinación entre el departamento de educación, mujer trabajadora, organización, prensa y juventud con el **objetivo de elaborar un diseño curricular de formación sindical adecuado para los tiempos actuales.**
- b.- Instaurar la cuota del 30% en la participación de los cursos para las trabajadoras.
- c.- Instaurar que del 100% de los cursos que dicta la CGTP a lo largo de cada año el 25% sea específicas para las trabajadoras sindicalistas.

MOCIÓN DE ORDEN DEL DIA
DENOMINACIÓN DEPARTAMENTO MUJER Y RELACIONES INTERPERSONALES

Considerando:

1. Que, el departamento de la Mujer Trabajadora ha venido generando instrumentos y estrategias para lograr la institucionalización del enfoque de género en la central
2. Que, la posibilidad más concreta de lograr mayor participación de la mujer trabajadora en nuestra central, es a través de la reforma estatutaria que permita implementar medidas de carácter positivo como la cuota de género y generacional que posibilitara el ingreso de mayor cantidad de mujeres y jóvenes
3. Que, las relaciones entre sindicalistas deben de estar enmarcadas en el respeto mutuo, la tolerancia, la solidaridad y fraternidad
4. Que, la instancia encargada de construir y proponer las políticas con enfoque de género en la CGTP es el ahora denominado Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora.

Por lo expuesto Consideramos:

1. Necesario establecer mecanismos institucionales que nos permitan una participación equitativa en los mecanismos de negociación, formación y desarrollo sindical, de manera tal que se garantice la representación de todos los intereses tanto de trabajadores como trabajadoras en la negociación colectiva y la vida sindical.

Acordamos:

- a.- Cambiar la denominación de la instancia al interior de la CGTP encargada de construir y proponer las políticas con enfoque de género, de Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora al **Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades**.
- b.- Establecer una Comisión formada por los Departamentos de Mujer Trabajadora, Organización, Defensa, Educación y Juventud para elaborar un **"Código de Conducta Sindical"** que sea la base de una relación interpersonal fraterna y solidaria, libre de toda forma de acoso, discriminación o exclusión ya sea mediante el lenguaje, las acciones o inacciones de los afiliados.

Dpto. Mujer Trabajadora
Noviembre 2011

ANEXO 6

“Taller de Capacitación para Desarrollar y Analizar las propuestas específicas de género”.

PROGRAMA

TALLER 17 Y 18 DE OCTUBRE 2011

Agenda lunes 17	
9:15am	Inscripción de participantes y entrega de materiales
9:30am	Bienvenida, presentación y expectativas del taller Carmela Sifuentes – Presidenta de la CGTP Gloria Pérez – Sec. de la Mujer CGTP
10:00am	La Transversalización del enfoque de género como herramienta principal para la igualdad Patricia Balbuena Palacios Magister en Género
10:45am	Ronda de preguntas y comentarios
11:00am	PAUSA
11:15am	La Situación laboral de las mujeres en el Perú Karim Flores Mego Coordinadora Regional Paz y Solidaridad Andalucía
12:00m	Ronda de preguntas y comentarios
12:15pm	Contexto político de la CGTP – Rumbo al XIII Congreso Nacional Gloria Pérez Sec. Mujer CGTP
1:00 pm	Ronda de preguntas y comentarios
1:30pm	ALMUERZO
3:00pm	Dinámica
3:30pm	El Liderazgo de las mujeres en el movimiento sindical Carmela Sifuentes Presidenta CGTP
4:15pm	Ronda de preguntas y comentarios
4:30pm	La transversalidad del enfoque de género en la acción sindical Pilar de la Torre Salazar Especialista en Género
5:15pm	Cierre de la Reunión

Agenda martes 18	
9:00am	Registro de asistencia
9:15am	Experiencia de transversalización del enfoque género en otras centrales sindicales Pilar de la Torre Salazar Especialista en Género
10:00am	Ronda de preguntas y comentarios
10:15am	Procesos previos a la propuesta en la CGTP Gissela Pisconti Asesora Dpto. Mujer
10:45am	Ronda de preguntas y comentarios
11:00am	PAUSA
11:15am	Presentación de propuestas de transversalización del género Pilar de la Torre Salazar Especialista en Género
12:00m	Trabajo en grupos
12:45pm	Plenaria
1:30pm	ALMUERZO
3:00pm	Presentación de la Agenda de compromisos mínimos de la CGTP con los derechos de las Mujeres Trabajadoras
4:00pm	Elaboración de Plan de Trabajo a 30 días del XII Congreso Nacional de la CGTP
5:00pm	Conclusiones de la jornada y cierre del curso- taller

Los Compromisos: Intervenciones previas

- 1.- Tener en cuenta la elaboración de un pronunciamiento y comunicación dirigida a la comisión Organizadora del XIII Congreso recordando que la Asamblea Nacional de Delegados, aprobó incluir en la Agenda del Congreso, la reforma de los estatutos.
- 2.- Todas las personas han tenido la oportunidad de participar en los procesos impulsados por el Departamento de la Mujer, por ello es importante seguir promoviendo estas acciones, lo que se reforzaría con la aprobación del 30% como cuota mínima de participación de las mujeres en la CGTP.
- 3.- Es importante contar con una mujer en el poder pero diferente, que cambie los roles, necesitamos cambiar el patrón tradicional.
- 4.- Hemos reforzado los conocimientos de género, transversalización, conociendo además las propuestas específicas de género en otros sindicatos a nivel mundial.
- 5.- Hemos realizado un trabajo grupal a manera de un tribunal mostrando de un lado al sindicato, de otro lado a las mujeres, quienes en una Asamblea propondrían la modificación de los estatutos. Este ejercicio ha sido muy saludable y aleccionador para nosotras cuestionando nuestros propios pensamientos e ideas sobre este tema.
- 6.- Somos como integrantes de las comisiones conocedoras y gestoras de los procesos que se vienen desarrollando en la CGTP en relación al tema de género. Este es nuestro trabajo y es importante ahora llevar al Congreso una propuesta consensuada, apoyada, pero principalmente una propuesta en la que creamos y por la cual apostemos.
- 7.- Debemos de seguir reforzando la unidad de las mujeres, solo así podremos concretar nuestras propuestas.
- 8.- Las comisiones de trabajo que conformamos son una buena herramienta de unidad y de socialización de las acciones realizadas por el departamento y por la CGTP.

Conclusiones del taller

1. Al taller asistieron 17 mujeres, integrantes de las comisiones y otras compañeras que han sido secretarías generales de sus bases y que han acompañado procesos previos del departamento de la mujer.
2. Este taller ha constituido un ejercicio importante y fortalecedor para las mujeres integrantes de las comisiones, ya que ha reforzado conocimientos y además ha sido un espacio de encuentro e integración previo al Congreso.
3. La CGTP, en el Congreso discutirá muchos temas y uno de ellos será la modificación estatutaria para incorporar la cuota de género, la cual ha sido promovida históricamente por el departamento de la mujer.
4. Luego de este taller se realizará un trabajo de gabinete para poder concluir la propuesta específica de género.

5. Las mujeres aprobaron la estructura de la propuesta específica de género, la cual había sido discutida e procesos previos.

Mujeres que participaron en el taller

Responsable Dpto. Mujer: Gloria Pérez
Coordinadora Técnica: Gissela Pisconti

Comisión de Participación Sindical y Organización

Lima:

Susana Nostades Huamán – FENTASE
 María Calderón – Fonafum
 Matilde Espinoza – FENTASE - CALLAO

Comisión de Capacitación y Discriminación Laboral

Región:

Reyna Concha Ranilla – FENTASE
 Sandra Aguilar Loyaga – FESIDETA – Chimbote

Lima:

Maritza Saez Blas – Sindicato Clínica Montefiori
 Nelly Gestro – SUTTP

Comisión de Difusión

Lima:

Leddy Mozombite - SINTTRAHOL
 Amelia Alegría Moran – Sindicato Biblioteca Nacional
 Betty Laureano – Central Mujer Minera

Comisión de Políticas de Alianza

Región:

María Pérez Proaño –Sind. Regional de Enfermeras del Ministerio de Salud
 Región Callao
 Vilma Arroyo Vigil - Sind. Regional de Enfermeras del Ministerio de Salud
 Región Callao
 Dina Mendoza Bazán – Sec. Mujer - CGTP Cajamarca

Lima:

Angela Torres Flores – SUTUPCH - FENTUP
 Ana María Lizarraga – SUTTUNAT

Regiones

Perla Uriarte – CGTP Lambayeque
 Flor Guerrero – CGTP Cajamarca - Jaen

ANEXO 7

Anexo 07

Participación de las Mujeres en las Asambleas

Sobre la participación de las mujeres en las asambleas realizadas en los periodos de Juan José Gorriti (1995 - 2006), no tenemos información cuantitativa de la participación de las mujeres. En el periodo de Mario Huamán analizado (2006 - 2011), reportamos algunas cifras

Asambleas 2007

Mayo 2007

Delegados y Delegadas Lima y Provincias

Delegadas de organizaciones de Lima 19.25% (31)
Delegados de organizaciones de Lima 80.75% (130)

Delegadas de organizaciones de provincia 12.17% (14)
Delegados de organizaciones de provincia 87.83% (101)

Consejo nacional

Miembros del consejo directivo nacional cesante 13.52% (5)
Miembros del consejo directivo nacional cesante 86.48% (32)

Total bases participantes 67 (100%), total participantes 313

Total Participantes **mujeres** 50 (16.30%)
Participantes **hombres** 263 (83.7%)

Asambleas 2008

Marzo 2008

Delegados y Delegadas Lima y Provincias

Delegadas de organizaciones de Lima 15% (24)
Delegados de organizaciones de Lima 85% (134)

Delegadas de organizaciones de provincia 12% (8)
Delegados de organizaciones de provincia 88% (58)

Consejo nacional

Miembros del consejo directivo nacional cesante 30% (4)
Miembros del consejo directivo nacional cesante 70% (14)

Miembros del consejo directivo nacional cesante 50% (1)
Miembros del consejo directivo nacional cesante 50% (1)

Consejo de vigilancia

Miembros del consejo de vigilancia
Miembros del consejo de vigilancia

Total participantes 244

Total participantes mujeres 37 (15%)
Participantes **hombres** 207 (85%)

Asambleas 2008

Agosto 2008

Delegados y Delegadas Lima y Provincias

Delegadas de organizaciones de Lima 16% (16)
Delegados de organizaciones de Lima 84% (81)

Delegadas de organizaciones de provincia 7% (3)
Delegados de organizaciones de provincia 93% (39)

Consejo nacional

Miembros del consejo directivo nacional cesante 14% (4)
Miembros del consejo directivo nacional cesante 86% (25)

Miembros del consejo directivo nacional cesante

Otras COORDES:

Miembros 100% (7)

Total participantes 175

Total participantes mujeres 23 (13.1%)
Participantes **hombres** 152 (86.9%)

Asambleas 2008	
Noviembre 2008	
<u>Delegados y Delegadas Lima y Provincias</u>	
Delegadas de organizaciones de Lima	19.5% (14)
Delegados de organizaciones de Lima	80.5% (58)
Delegadas de organizaciones de provincia	14.6% (7)
Delegados de organizaciones de provincia	85.4%(41)
<u>Consejo nacional</u>	
Miembros del consejo directivo nacional cesante	20.8% (5)
Miembros del consejo directivo nacional cesante	79.2% (19)
Total participantes 144	
Total participantes mujeres 26 (18.1%)	
Participantes hombres 118 (81.9%)	

Asambleas 2009	
Promedio participación en Asambleas 2009	
02 Asambleas	
<u>Asamblea I: Total 288</u>	
Mujeres: 49	17%
Hombres: 239	83%
<u>Asamblea II: Total 312</u>	
Mujeres 55	18%
Hombres 257	82%

Asambleas 2010	
Promedio participación en Asambleas 2010	
02 Asambleas	
<u>Asamblea I: Total 187</u>	
Mujeres: 48	26%
Hombres: 139	74%
<u>Asamblea II: Total 213</u>	
Mujeres 55	26%
Hombres 158	74%

ANEXO 8

Anexo 08**Participación de las Mujeres en los Congresos**

DELEGADAS Y DELEGADOS DE ORGANIZACIONES DE LIMA		DELEGADAS Y DELEGADOS DE ORGANIZACIONES DE PROVINCIAS		CONSEJO DIRECTIVO CESANTE		COMISION ORGANIZADORA	
Delegadas de organizacion es de Lima	14.5% (50)	Delegadas de organizaciones de provincia	12.8% (21)	Miembras del consejo directivo nacional cesante	11.8% (2)	Integrantes de la comisión organizadora (Mujeres)	0% (0)
Delegados de organizacion es de Lima	85.5% (296)	Delegados de organizaciones de provincia	87.2% (143)	Miembros del consejo directivo nacional cesante	88.2% (17)	Integrantes de la comisión organizadora (Hombres)	100% (8)
Total participantes 535 (100%) Participantes mujeres 73 (13.6%) Participantes hombres 462 (86.4%)							

Los Congresos Nacionales de acuerdo a lo que establece el artículo No 27 de estatuto “*El Congreso Na el máximo órgano de la CGTP; es la asamblea general de la organización sindical. Se reunirá en forma ordinaria cada cuatro años y extraordinariamente cuando sea necesario según lo previsto en el artículo 28 del presente estatuto. Sus sesiones serán presididas por la persona y/o mesa directiva que designe. La convocatoria, la elaboración del Temario y el Reglamento corresponden al Consejo Nacional, y se dan a conocer a las bases con noventa días de anticipación a la realización de los congresos ordinarios o extraordinarios. La convocatoria deberá contener la fecha, agenda, hora y lugar del Congreso Nacional; sería suscrita por el Presidente del Consejo Nacional.*

Otra instancia orgánica de la CGTP, son las asambleas nacionales, que según refiere el artículo No 31 del estatuto “*La Asamblea Nacional de Delegados, es la asamblea general en el periodo que media entre un Congreso Nacional y otro. Está obligada a aplicar las Resoluciones y acuerdos del Congreso Nacional*”.

En el 2011, la atención estuvo centrada en la participación de las Mujeres en el XIII Congreso Nacional. Este es un Congreso histórico para las mujeres por los logros allí obtenidos en materia de género, más que por la participación cuantitativa de las mujeres.

Cuadro de Asistencia XIII Congreso Nacional. 2011

XII CONGRESO NACIONAL DE LA CGTP				
DATOS	Nro. bases	Nro. Hombres	Nro. Mujeres	Total
Federaciones de Rama	22	142	47	189
Sindicato	31	150	75	225
Territoriales	25	126	27	153
Consejo Nacional	X	21	2	23
Comisión Organizadora	X	22	1	23
Consejo de Vigilancia	X	0	2	2
Total	78	461	154	615
Porcentajes		75	25	100

Fuente. Elaboración propia

ANEXO 9

Anexo 09:

Composición de la CGTP: Regionales (25)

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1. CGTP Amazonas | 15. CGTP Lambayeque |
| 2. CGTP Ancash | 16. CGTP Loreto |
| 3. CGTP Apurímac | 17. CGTP Madre de Dios |
| 4. CGTP Arequipa | 18. CGTP Moquegua |
| 5. CGTP Ayacucho | 19. CGTP Pasco |
| 6. CGTP Cajamarca | 20. CGTP Piura |
| 7. CGTP Callao | 21. CGTP Puno |
| 8. CGTP Cusco | 22. CGTP San Martín |
| 9. CGTP Huancavelica | 23. CGTP Tacna |
| 10. CGTP Huánuco | 24. CGTP Tumbes |
| 11. CGTP Ica | 25. CGTP Ucayali |
| 12. CGTP Junín | |
| 13. CGTP La Libertad | |
| 14. CGTP Lima Provincias | |

Composición de la CGTP: Sectoriales (16)

1. Sector de la Administración Pública
2. Sector Agrario y ganadero
3. Sector de Banca, Finanzas y Seguro
4. Sector de la Construcción y afines
5. Sector de Comercio, Hotelería y Turismo
6. Sector de Educación
7. Sector energía, minero, metalúrgico, siderúrgico, gas y petrolero.
8. Sector industria, alimentos bebidas y afines.
9. Sector de la industria manufacturera y afines.
10. Sector de jubilados y pensionistas.
11. Sector de salud y afines.
12. Sector de servicios comunales: municipales y agua.
13. Sector Textil, confecciones y afines.
14. Sector de trabajadores autónomos
15. Sector de Transportes y Comunicaciones
16. Sector Pesca, mar y litoral

Entre otros sectores también de la CGTP podemos destacar a:

- ❖ CENAJUPE : JUBILADOS
- ❖ COORDES: Integrado por trabajadores que dejaron de laborar por los ceses colectivos de los años 90, más de 400, 000 fueron despedidos hasta la fecha 32,000 han sido repuestos en las 4 listas.

ANEXO 10

LOGROS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS XIII CONGRESO NACIONAL ORDINARIO CGTP

Entre el 16 y 19 de Noviembre de 2011, se llevo a cabo el XIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP, para elegir a la junta directiva 2011 – 2015.

Las Mujeres Trabajadoras que forman parte del Departamento de la Mujer de la CGTP, elaboraron entre los meses de Octubre y Noviembre, propuestas iniciales del proceso de Transversalización del enfoque de género en la CGTP, como son la reforma de los estatutos y la aplicación del lenguaje inclusivo.

Para lo cual se elaboró un documento fundamentado sobre la importancia de estas dos medidas afirmativas:

Cuota de Género

- Las cuotas de género son acciones afirmativas que promueven la igualdad de oportunidades
- Permiten corregir situaciones que son el resultado de experiencias o de sistemas sociales discriminatorios
- Son medidas de carácter temporal, puesto que una vez que se ha logrado la igualdad de acceso y de resultados, ya no son necesarias

En el movimiento sindical

La cuota de género tiene como propósito procurar alcanzar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras

ayuda a superar los obstáculos que les impiden contar con su justa proporción en los puestos representación y decisión del mismo modo que los hombres trabajadores

Lenguaje Inclusivo

- El respeto de la dignidad de las personas comienza por reconocer su existencia (todo lo que no se nombra no existe), su individualidad
- El lenguaje inclusivo busca representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a nadie.
- Promueve la aplicación de términos que no discriminen o invisibilicen a las mujeres, evitando así el lenguaje sexista.

Las propuestas fueron insertadas en el XIII Congreso Nacional Ordinario, mediante mociones las cuales fueron presentadas en las diferentes comisiones de trabajo, en especial estas dos (cuotas y lenguaje inclusivo) fueron presentadas por Gloria Pérez, ex Sec. De la Mujer de la CGTP, en la Comisión 04: Situación Orgánica y Fortalecimiento de la CGTP; logrando luego del debate en plenaria, su aprobación unánime, la misma que por norma deberá ser ratificada por un Congreso Nacional Estatutario.

Así mismo las mujeres fueron planteando otras demandas en todos las demás comisiones de trabajo (La situación internacional, en sus dimensiones: económica, política y social; la situación nacional, en sus dimensiones: económica, política y social; marco normativo de las relaciones laborales), tomando como documento base la *Agenda Laboral de las Mujeres Trabajadoras*, en las dos comisiones donde se lograron importantes acuerdos son las siguientes:

Comisión Nro. 03: Marco Normativo de las Relaciones Laborales

Se acuerda:

- Apoyar e impulsar un proyecto de Ley sobre Responsabilidades Familiares Compartidas
- Exigir la implementación de la Ley 28983 (Ley de Igualdad de Oportunidades), con presupuesto propio para su aplicación y debida reglamentación
- Promover el Diseño e implementación a través de los Ministerios de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y de Trabajo, de un programa para promover la No Discriminación en el Trabajo (Convenio 100 y 111 de la OIT) y su protección frente al acoso sexual en el trabajo de sus diversas formas
- Promover la Constitución de una mesa técnica de género en el sector público conformada por los y las dirigentes sindicales y las autoridades por cada sector que permita identificar las brechas de desigualdad existentes, para proponer un plan de igualdad de género
- Demandar la creación del Área de Trabajo desde la Oficina de Derechos Fundamentales: trabajo con inspecciones, capacitación, normativa
- Incluir en la Negociación Colectiva: Cláusulas que incluyan las reivindicaciones de género, incorporación al trabajo de jóvenes y seguridad y salud en el trabajo

Comisión 04: Situación Orgánica y Fortalecimiento de la CGTP

Se acuerda:

- Promover un lenguaje inclusivo, en todas las instancias de la CGTP
- Reconocer que es de justicia social y de sentido democrático, la cuota de género para asegurar pisos mínimos para las mujeres trabajadoras permanentemente
- Iniciar el proceso orgánico para la modificación estatutaria de los artículos 29, 32, 34, 48 y 69, proponiéndose además agregar en las disposiciones transitorias art. 73, institucionalizando la cuota mínima del 30% lo cual debe ser ratificado por un Congreso Estatutario
- Cambiar la denominación del Departamento de la Mujer Trabajadora al de: Departamento de la Mujer Trabajadora, Género e Igualdad de Oportunidades
- Establecer un código de conducta sindical para promover una relación fraterna y solidaria en las organizaciones sindicales

- Elaborar un módulo de capacitación sobre derechos específicos de las Mujeres Trabajadoras, como parte del programa de acción sindical

Podemos decir que el XIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP, significó para las mujeres trabajadoras, un momento de reafirmación, debate y de poner en práctica las estrategias trazadas para ir gestando una CGTP para todas y todos. El movimiento sindical y en especial la CGTP, está modernizando sus estructuras para poder de esta forma representar con éxito los intereses de toda la clase trabajadora. Uno de los puntos principales de la reforma sindical, es trazar los puentes para promover una mayor y mejor participación de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical. Estos puentes, constituyen acciones que van desde la esencia misma de la organización como es la afiliación hacia otras más complejas como es la defensa, la negociación colectiva y representación fuera de la organización.

La aprobación de las políticas de género aprobadas en el XIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP: Cuota de Género y Uso del Lenguaje Inclusivo; constituyen afirmaciones históricas, por la Defensa de nuestros derechos como mujeres trabajadoras.

Dpto. Mujer Trabajadora

Artículo publicado en la Revista Desafíos – Nro. 04 - 2012

ANEXO 11

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS Y MOTIVACION DIRIGENTAS

Nota: Para Mujeres

1. ¿En qué momento de su vida decidió formar parte de una organización sindical?
 2. ¿Quién le hablo de la organización sindical? ¿Era importante para Usted formar parte de la organización sindical?
 3. En su Sindicato/ Federación: ¿Hay dirigentas mujeres? ¿Qué opinión tiene del trabajo de las dirigentas mujeres?
 4. ¿Cómo se articula el trabajo de las mujeres en su sindicato/federación?
-
1. ¿Cuántas mujeres trabajadoras están afiliadas (*Si no tiene el dato exacto, un aproximado*) y Cuantas integran el comité ejecutivo de su sindicato/federación?
 2. Sobre la capacitación y formación:
 - a) Esta Usted interesada en recibir cursos de capacitación y formación
SI () NO ()

Llenar solo si su respuesta es afirmativa:

En temas como: (ordene por prioridades)

- * Equidad de Género ()
- * Formación Sindical ()
- * Normativa Nacional e Internacional sobre los Derechos de las Mujeres Trabajadoras ()

3. ¿Cómo es su relación con los dirigentes (hombres) dentro de la organización? ¿Recibe apoyo de ellos en el ejercicio de su labor sindical (dirigente /afiliada)?
4. ¿Considera usted que en su organización sindical se toman en cuenta los derechos específicos de las mujeres trabajadoras? ¿Por qué?
5. ¿Qué significa para Usted la CGTP?

Entrevistas aplicadas a otras mujeres

Preguntas

- 1.- ¿En qué momento de su vida y por qué decidió formar parte de una organización sindical?
- 2.- ¿Cómo es su relación con los dirigentes (hombres) dentro de la organización? ¿Recibe apoyo de ellos en el ejercicio de su labor sindical como dirigente o afiliada?
- 3.- ¿Considera Usted que en su organización sindical se toman en cuenta los derechos específicos de las mujeres trabajadoras? ¿Por qué?
- 4.- ¿Cuáles son las estrategias que considera importantes para promover la participación de mujeres en la organización sindical?
- 5.- ¿Qué significa para Usted la organización sindical?
¿Qué significa para Usted la CGTP?

ENTREVISTA: Mujeres y hombres

- 1.- ¿Cuáles han sido los principales aportes de las mujeres al movimiento sindical en la historia?
- 2.- ¿Puede recordar algunos nombres de mujeres?
- 3.- ¿Cuál es la vinculación entre género y clase?
- 4.- ¿Por qué cree usted que algunas mujeres sindicalistas anteponen la lucha de clases a la lucha de género? ¿Existe contradicción?
- 5.- ¿La participación de las feministas en los partidos de izquierda dejan algunas lecciones?
- 6.- ¿Por qué cree Usted que los partidos de izquierda no aceptaron realmente la participación de las mujeres feministas, sindicalistas en sus filas?
- 7.- ¿La lucha de los partidos de izquierda vinculada a la lucha sindical, nos deja algunas lecciones? ¿Recuerda la presencia de algunas mujeres sindicalistas en este espacio?

